

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROFESIONALISME,
DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA AUDITOR
DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK
WILAYAH YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

YOLA MENTARI PUTRI

11412144016

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

2015

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROFESIONALISME,
DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA AUDITOR
DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK
WILAYAH YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

YOLA MENTARI PUTRI

11412144016

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

2015

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROFESIONALISME,
DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA AUDITOR
DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK
WILAYAH YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh:

YOLA MENTARI PUTRI

11412144016



Disetujui

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, belonging to Prof. Sukirno, is positioned below the text "Dosen Pembimbing,".

Prof. Sukirno, M.Si.,Ph.D.
NIP. 19694141994031002

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROFESIONALISME,
DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA AUDITOR
DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK
WILAYAH YOGYAKARTA**

yang disusun oleh:

YOLA MENTARI PUTRI

11412144016

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 15 Juli 2015 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dra.Sukanti, M. Pd.	Ketua Penguji	31/7 2015
Prof. Sukirno, M.Si.,Ph.D.	Sekretaris Penguji	31/7 2015
Mimin Nur Aisyah, M.Sc.,Ak	Penguji Utama	30/7 2015

Yogyakarta, 02 Agustus 2015

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

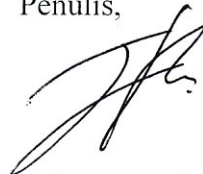
Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Yola Mentari Putri
NIM : 11412144016
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : "PENGARUH KOMITMEN
ORGANISASI, PROFESIONALISME,
PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA
AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN
PUBLIK WILAYAH YOGYAKARTA"

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan yang tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 6 Juli 2015
Penulis,



Yola Mentari Putri

NIM. 11412144016

MOTTO

Kesuksesan tidak akan pernah datang bagi semua orang yang menunggu tanpa berbuat, kesuksesan hanya bagi orang yang selalu berbuat untuk mewujudkan apa yang diinginkan
(Ibu)

Belajar adalah kunci kesuksesan. Belajar adalah kunci kesehatan. Belajar adalah awal peraihan non-jasmaniah. Pencarian dan pembelajaran merupakan titik pangkal dimana kejaiban berawal
(Baptista Ezra)

Kesulitan bukan sesuatu yang harus ditempuh, tetapi harus dipahami untuk menemukan solusi. Kesulitan bukan beban, tetapi teman menuju kesuksesan
(Catarina Putri).

PERSEMBAHAN

Dengan memanjat kan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibu Tercinta

Terima kasih untuk kasih sayang, doa, dan perhatian yang teramat sangat dan sabar,

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROFESIONALISME,
DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA AUDITOR
DIKANTOR AKUNTAN PUBLIK
WILAYAH YOGYAKARTA**

Oleh:

YOLA MENTARI PUTRI
11412144016

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor, (2) Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor, (3) Pengaruh Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor, dan (4) Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor.

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta sebesar 125 auditor. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 responden. Metode pengumpulan data dengan metode kuesioner. Uji coba instrument menggunakan metode uji coba terpakai. Uji validitas menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Penerapan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,213, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,003, dan persamaan garis regresinya $Y = 18,155 + 0,470X_1$. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,498, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,000, dan persamaan garis regresinya $Y = 11,993 + 0,390 X_2$. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,542, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,000, dan persamaan garis regresinya $Y = 7,806 + 0,540 X_3$. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Penerapan Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai $R^2_{y(x1x2x3)}$ sebesar 0,582, nilai F_{hitung} sebesar 16,696 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,87, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,050 yaitu 0,000, dan persamaan garis regresinya $Y = 7,431 + (-0,033)X_1 + 0,183X_2 + 0,362X_3$.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Perilaku Etis, dan Kinerja Auditor.

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
PROFESSIONALISM AND ETHICAL BEHAVIOR
ON PERFORMANCE AUDITOR
AT THE PUBLIC ACCOUNTING
FIRM YOGYAKARTA REGION**

By:

YOLA MENTARI PUTRI

11412144016

ABSTRAK

This research is a causal comparative aims to show: (1) the influence of Organizational Commitment on Performance Auditor, (2) the influence of Professionalism on Performance Auditor, (3) the influence of Ethical Behavior on Performance Auditor, and (4) the influence of Organizational Commitment, Professionalism, and Ethical Behavior simultaneously on Performance Auditor.

The population of this research were Auditors who work at Public Accounting Firm (KAP) in Yogyakarta of 125 Auditor. The sample used in this research were 40 respondents. In collecting data, the researcher used questionnaires as the method. Test instrument using a test method used. Validity test using Pearson Product Moment Correlation test, while the reliability test using Cronbach Alpha. The classic assumption test included normality test, multicollinearity test, linearity test, and test heteroskedastisitas. Test the hypothesis in this research used simple regression analysis, and multiple regression analysis.

The result of this research showed that: (1) there is positive and significant influence of the implementation Organizational Commitment on Performance Auditor are shown from with $r^2_{(x1y)}$ of 0,213, with significant value less than 0.050 is 0.003, and the regression line equation $Y = 18,155 + 0,470X_1$. (2) there is positive and significant influence of Professionalism on Performance Auditor are shown from with $r^2_{(x1y)}$ of 0,498, with significant value less than 0.050 is 0.000, and the regression line equation $Y = 11,993 + 0,390 X_2$. (3) there is positive and significant influence of ,Ethical Behavior on Performance Auditor are shown from with $r^2_{(x1y)}$ of 0,542, with significant value less than 0.050 is 0.000, and the regression line equation $Y = 7,806 + 0,540 X_3$. (4) There is a positive and significant influence Implementation Organizational Commitment, Professionalism and Ethical Behavior of the Auditor-performance showed with $R^2_{y(x1x2x3)}$ of 0,582, 16.696 Fcal value more than Ftab is 2.87, with significant value less than 0.050 is 0.000, and the regression line equation $Y = 7,431 + (-0,033)X_1 + 0,183X_2 + 0,362X_3$.

Keywords: Organizational Commitment, Professionalism, Ethical Behavior, and Performance Auditor.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah atas segala limpahan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta” dengan lancar. Penulis menyadari tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

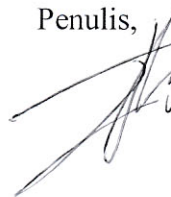
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd.,M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE UNY yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
3. Prof. Sukirno, M.Si.,Ph.D, sebagai dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, kritik saran, serta arahan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
4. Mimin Nur Aisyah, M.Sc.,Ak, sebagai narasumber yang telah memberikan kritik saran dan arahan yang membangun dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
5. Dra. Sukanti, M.Pd, sebagai ketua penguji yang telah memberikan kritik saran, dan arahan dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Skripsi.
6. Semua auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta yang telah bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian.

7. Ayah dan Ibu yang senantiasa memberikan semangat dan do'a. Terimakasih atas perhatian yang teramat sangat, dan tak pernah lelah mendengarkan celotehan manjaku.
8. Teman-teman Akuntansi B angkatan 2011 yang selalu memberi masukan, semangat, bantuan, dan segalanya. Terimakasih untuk cerita manis dan pahit selama ini. Semoga kita tetap kompak, dan sukses buat kita.
9. Dwi Janatri Prakasita yang selalu menemani dan mengantarkan ke tempat penelitian, sehingga penelitian ini selesai
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, dorongan, serta bantuan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Semoga semua amal baik mereka diterima Allah dan dicatat sebagai amal yang terbaik, Amin. Harapan penulis mudah-mudahan apa yang terkandung didalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 6 Juli 2015

Penulis,



Yola Mentari Putri

NIM. 11412144016

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Pustaka	11
1. Kinerja Auditor	11
2. Komitmen Organisasi	18
3. Profesionalisme	24
4. Perilaku Etis	28
B. Penelitian yang Relevan.....	32
C. Kerangka Berpikir	35
D. Paradigma Penelitian	38
E. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A.Tempat dan Waktu Penelitian	40
B. Jenis Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian	47
G. Uji Instrumen Penelitian	49
1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas	53
H. Teknik Analisis Data	55
1. Uji Asumsi Klasik.....	55
2. Uji Hipotesis	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Deskripsi Data Umum	64
B. Deskripsi Data Khusus	69
C. Analisis Data	78
1. Uji Asumsi Klasik.....	78
2. Uji Hipotesis	81
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor	86
2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor	88
3. Pengaruh Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor.....	89
4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor	90
E. Keterbatasan Penelitian.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel1.Daftar Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta	41
2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	48
3. Skor Alternatif Jawaban Skala Likert	49
4. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Auditor	50
5. Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi.....	51
6. Hasil Uji Validitas Instrumen Profesionalisme	52
7. Hasil Uji Validitas Instrumen Perilaku Etis	53
8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	54
9. Pengembalian Kuesioner	65
10. Karakteristik Responden Jenis Kelamin	65
11. Karakteristik Responden Umur	66
12. Karakteristik Responden Jenjang Pendidikan	67
13. Karakteristik Responden Lama Bekerja	68
14. Karakteristik Responden Jabatan	69
15.Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Auditor	71
16.Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Auditor	72
17.Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi.....	73
18.Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Komitmen Organisasi	74
19.Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme.....	75
20.Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Profesionalisme	75
21.Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Etis	76

22.Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Perilaku Etis	77
23.Hasil Uji Normalistas	78
24.Hasil Uji Linearitas.....	79
25.Hasil Uji Multikolinearitas	80
26.Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
27.Hasil Analisis Regresi Sederhana H_1	81
28.Hasil Analisis Regresi Sederhana H_2	82
29.Hasil Analisis Regresi Sederhana H_3	83
30.Hasil Analisis Regresi Berganda	85
31.Hasil Analisis SE dan SR	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.Paradigma Penelitian.....	38
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	66
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	67
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	69
7. Surat Permohonan Ijin Penelitian	137
8. Surat Keterangan Penelitian KAP Henry dan Sugeng	138
9. Surat Keterangan Penelitian KAP Indarto Waluyo	139
10. Surat Keterangan Penelitian KAP Soeroso Donosapoetro	140
11. Surat Keterangan Penelitian KAP Kuncara Budi Santosa	141

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran :1. Kuesioner Penelitian	99
2. Skor Butir Kuesioner Penelitian	105
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel	109
4. Deskripsi Data Penelitian	118
5. Pengujian Asumsi Klasik	128
6. Hasil Analisis Regresi Sederhana	131
7. Hasil Analisis Regresi Berganda dan analisis SR dan SE	134
8. Surat Keterangan Penelitian.....	137

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kantor Akuntansi Publik (KAP) adalah suatu organisasi yang bekerja dalam bidang jasa. Jasa yang diberikan oleh KAP adalah audit operasional, audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan. Sebuah KAP harus memiliki auditor-auditor yang profesional. Seorang auditor harus memiliki keahlian khusus, dan memiliki tanggung jawab yang besar yaitu, bertanggung jawab kepada klien dan publik, karena pendapat dari auditor dalam laporan audit perusahaan dianggap benar dan mencerminkan keadaan keuangan yang di dalam perusahaan yang nantinya laporan audit akan berguna untuk publik.

Auditor dapat diartikan sebagai seseorang yang memberikan dan menyatakan pendapat atas kewajaran dalam laporan keuangan dalam perusahaan atau organisasi, dan menyesuaikan laporan yang dibuat sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum. Auditor adalah profesi dimana harus memiliki kemampuan yang berkualitas. Kemampuan seorang auditor dicerminkan dalam kinerja saat bekerja.

Secara etimologi, kinerja berasal dari prestasi kerja (*performance*). Pengertian *performance* dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, dan juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja mempunyai makna yang luas,

bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Kinerja auditor merupakan hasil kerja akuntan publik yang dapat memenuhi kualitas, kuantitas dan tepat waktu. kualitas kerja yakni mutu kerja auditor, kuantitas kerja yakni hasil kerja auditor dan tepat waktu yakni kesesuaian waktu yang telah ditentukan. Maka itu kinerja auditor sangat penting bagi profesinya. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor menurut Gibson (2007) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, 2) faktor psikologi yaitu: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, dan 3) faktor organisasi yaitu struktur organisasi, design pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan. Banyaknya kasus auditor yang menyampingkan faktor-faktor berhubungan dengan kinerja mengakibatkan kinerja auditor turun dan kepercayaan publik menurun.

Salah satu kasus auditor yang berdampak pada kinerja yakni kasus Kimia Farma. PT. Kimia Farma adalah salah satu produsen obat-obatan milik pemerintah di Indonesia. Pada audit laporan keuangan tahun 2001, manajemen Kimia Farma melaporkan adanya laba bersih sebesar Rp 132 milyar, dan laporan tersebut di Audit oleh Kantor Akuntan Publik Hans Tuanakotta & Mustofa atau disingkat KAP “HTM”. Akan tetapi, Kementrian BUMN dan Bapepam menilai bahwa laba bersih tersebut terlalu besar dan mengandung unsure rekayasa. Setelah dilakukan

audit ulang, pada 3 Oktober 2002 laporan keuangan Kimia Farma 2001 disajikan kembali (*restated*), karena telah ditemukan kesalahan yang cukup mendasar. Pada laporan keuangan yang baru, keuntungan yang disajikan hanya sebesar Rp 99,56 milyar, atau lebih rendah sebesar Rp 32,6 milyar, atau 24,7% dari laba awal yang dilaporkan. Masalah yang terjadi karena kesalahan penyajian yang berkaitan dengan persediaan timbul karena nilai yang ada dalam daftar harga persediaan digelembungkan. PT Kimia Farma, melalui direktur produksinya, menerbitkan dua buah daftar harga persediaan (*master prices*) pada tanggal 1 dan 3 Februari 2002. Daftar harga per 3 Februari ini telah digelembungkan nilainya dan dijadikan dasar penilaian persediaan pada unit distribusi Kimia Farma per 31 Desember 2001. Sedangkan kesalahan penyajian berkaitan dengan penjualan adalah dengan dilakukannya pencatatan ganda atas penjualan. Pencatatan ganda tersebut dilakukan pada unit-unit yang tidak disampling oleh akuntan, sehingga tidak berhasil dideteksi. Berdasarkan penyelidikan Bapepam, disebutkan bahwa KAP yang mengaudit laporan keuangan PT Kimia Farma telah mengikuti standar audit yang berlaku, namun gagal mendeteksi kecurangan tersebut. (sumber: <http://www.tempo.com>)

Dalam kasus yang tersebut, memungkinkan bahwa kinerja KAP tersebut sedikit bermasalah. Untuk memperbaiki kinerja sebaiknya dimulai dengan membangun komitmen organisasi yang baik. Komitmen organisasi menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011) merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat

mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Dapat dibilang komitmen organisasi erat dengan aspek psikologi karena dalam penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai tujuan organisasi muncul sehingga menanamkan sikap loyalitas pada pegawai. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasional sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Dengan begitu auditor bekerja dengan pengabdian penuh terhadap organisasi dan akan melakukan pekerjaannya dengan tulus.

Dengan komitmen organisasi yang dibangun harus kearah yang positif demi berlangsungnya profesi auditor namun karena adanya kasus-kasus yang menyangkut auditor, publik mungkin berpendapat bahwa komitmen organisasi yang diciptakan kearah yang negatif. Selain membangun komitmen organisasi, sebuah KAP mempekerjakan auditor yang memiliki profesionalisme yang tinggi dan perilakunya yang etis. Hal ini disebabkan auditor adalah profesi yang memiliki tanggung jawab yang besar tidak hanya kepada klien dan kantornya tapi bertanggung jawab juga pada publik.

Adanya kesalahan dalam pemeriksaan laporan keuangan yang dibuat oleh KAP dalam kasus terbut memungkinkan auditor yang berkerja memiliki profesionalisme yang rendah. Profesionalisme adalah orang yang menjalani profesi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Dalam hal ini, seorang yang

memiliki profesionalisme dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan (Hardjana, 2002). Profesionalisme seorang auditor dapat dilihat dengan adanya 5 konsep dasar profesionalisme yang diungkap oleh Hall (2007) yaitu: pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi dan hubungan dengan rekan profesi. Tidak hanya itu dalam profesionalisme juga mensyaratkan 3 hal yaitu: mempunyai keahlian, melaksanakan tugas profesinya dengan menyesuaikan dengan standar umum profesi dan mematuhi etika profesi (Lekatompessy, 2003). Dengan begitu auditor akan menjadi profesional. Etika dalam Profesi dan profesionalisme saling berkaitan satu sama lain sebab seorang yang profesional akan berperilaku sesuai dengan aturan dan moral selaras dengan kode etik dan begitu juga sebaliknya di dalam kode etik ada perilaku profesional di dalamnya. Dengan demikian diharapkan auditor tidak hanya profesional tetapi juga berperilaku etis.

Selain berperilaku profesional kode etik profesi akuntan (IAPI, 2011) menjelaskan 4 karakter lain yang harus dipunyai oleh auditor yaitu Integritas, Objektivitas, Kompetensi dan kehati-hatian profesional, dan Kerahasiaan. Adanya kode etik profesi akan membatasi tindakan dan sikap auditor untuk selalu ada dijalur yang benar dan tidak memanfaatkan profesinya demi keuntungan dirinya dan kode etik sebagai panutan untuk auditor perilaku untuk bertindak etis. Bertindak etis sudah menjadi keharusan sebab auditor sebagai profesi perantara bagi publik dan perusahaan sehingga auditor tidak boleh memihak disalah satu

pihak untuk menguntungkan dirinya. Diharapkan auditor memiliki berperilaku etis dalam menjalankan profesinya dan berdampak pada kinerjanya.

Untuk menentukan kinerja itu baik atau buruk harus dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan (Simamora, 2006). Dengan adanya penilaian kinerja dapat menggambarkan kinerja auditor sekaligus kinerja organisasinya. Publik mengharapkan bahwa kinerja auditor tinggi karena tingginya tingkat kepercayaan publik. Maka dari itu Kantor Akuntan Publik harus memperhatikan Kinerja Auditornya demi kehidupan profesinya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurul Arifah (2012) dengan judul Pengaruh Independen Auditor, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor mengungkapkan bahwa ketiga variabel independen mempengaruhi Kinerja Auditor sebagai variabel dependennya dan wilayah penelitian terbatas atas kantor akuntan publik di Makasar. Penelitian yang akan dilakukan memodifikasi dari penelitian Nurul Arifah lakukan dengan menambahkan dan mengganti variabel independen menjadi Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Prilaku Etis terhadap Kinerja Auditor”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penelitian ini dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Pemberitaan tentang kasus yang berhubungan dengan turunnya kinerja KAP membuat kepercayaan publik berkurang.
2. Auditor yang bertindak dan bersikap mementingkan keuntungan dirinya menyampingkan kode etik membuat citra buruk untuk profesi auditor.
3. Kurangnya komitmen terhadap organisasi dapat berdampak buruk terhadap kinerja individu dan organisasi dalam KAP.
4. Adanya kasus auditor karena kesalahan dalam pemeriksaan laporan keuangan membuat rendahnya profesionalisme auditor dimata publik.

C. Pembatasan Masalah

Kinerja auditor adalah hal yang penting bagi seorang auditor. Kinerja auditor dapat dipengaruhi dari beberapa hal seperti Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis. Penelitian ini hanya dilakukan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntansi Publik yang berada di wilayah Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian di atas maka pokok permasalahan penelitian ini akan di rumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta?
2. Bagaimanakah pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta?
3. Bagaimanakah pengaruh Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta?
4. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis Auditor terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta.

3. Mengetahui pengaruh Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditord Kantor Akuntan Publik Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis secara simultan terhadap Kinerja Auditord Kantor Akuntan Publik Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, manfaat bagi penelitian ini adalah menambah pemahaman mengenai Pengaruh Komitmen organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntansi Publik di Yogyakarta.

2. Bagi Kantor Akuntansi Publik

Melalui Penelitian ini diharapkan memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi Kantor Akuntan Publik mengenai Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis yang dapat mempengaruhi Kinerja Auditor.

3. Bagi Akuntan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan maupun refensi mengenai pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Auditor

a. Pengertian

Secara etimologi, Kinerja berasal dari prestasi kerja (*performance*). *performance* dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007: 7). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67)

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005:67). Gibson *et al.* (2007:171), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan

hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor. Menurut Sri Trisaningsih (2007:9) Kinerja Auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi diterima umum.

Dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Auditor adalah suatu hasil kerja yang diselesaikan oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja auditor dapat diukur melalui pengukuran tertentu (*standard*), dimana kualitas yang berkaitan dengan mutu kerja, kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu direncanakan.

b. Penilaian Kinerja

1) Pengertian

Menurut Robert dan John (2011:382) Penilaian Kinerja (*Appraisal performance*) yaitu proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut. Simamora (2006:338) mengemukakan bahwa Penilaian Kinerja adalah secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan, Penilaian Kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai sistem formal untuk memeriksa atau mengaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok (Mondy & Noe, 2005:31)

Menurut Agus Dharma (2003:355) menyatakan bahwa Penilaian Kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- 2) Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja dalam perusahaan atau organisasi bertujuan untuk menilai kerjaan pegawai yang telah diberikan kepadanya untuk dipertanggungjawabkan, diselesaikan dengan tepat waktu dan akan dibandingkan dengan standar yang

sudah ada perusahaan yang akan mengetahui kinerja seseorang tersebut baik atau buruk yang berujung pada kinerja organisasi.

c. Unsur-unsur Pengukuran Kinerja Auditor

Menurut Ruky (2002) dalam Sulton (2010:33), unsur-unsur pengukuran kinerja auditor sebagai berikut:

- 1) Kinerja berorientasi pada input. Cara ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian auditor. Ciri-ciri atau karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan objek pengukuran adalah kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, kreativitas, adaptasi, sopan satun dan lain-lain.
- 2) Kinerja yang berorientasi pada proses. Melalui cara ini, kinerja auditor yang diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, dengan kata lain penilaian masih tetap tidak difokuskan langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapainya, yang diteliti adalah meneliti bagaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan padanya.
- 3) Kinerja yang berorientasi pada ouput. Sistem ini biasanya juga disebut dengan sistem manajemen kinerja yang berbasiskan pencapaian sasaran kerja individu. Sistem ini memfokuskan pada hasil yang diperoleh atau dicapai oleh auditor. Sistem ini berbasis pada metode

manajemen kinerja berbasiskan pada konsep manajemen berdasarkan sasaran.

d. Indikator-indikator Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja ada 3 yang dominan dalam mempertimbangkan untuk penilaian kinerja menurut Agus Dharma (2003:355) sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran atau pelaksanaan kegiatan.

2) Kualitas.

Kualitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelasainnya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuranketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Sedangkan menurut Miner dalam Sudarmanto (2009:11) dimensi kerja adalah ukuran dari penilaian dari perilaku yang aktual di tempat kerja, yang mencakup:

1) *Quality of Output*

Kinerja seseorang individu dinyatakan baik apabila kualitas *output* yang dihasilkan lebih baik atau paling tidak sama dengan target yang ditentukan.

2) *Quantity of Output*

Kinerja seseorang juga diukur dari jumlah *output* yang dihasilkan. Seseorang individu dinyatakan mempunyai kinerja yang baik apabila jumlah atau kuantitas *output* yang dicapai dapat melebihi atau tidak sama dengan target yang telah ditentukan dan tidak mengabaikan kualitas output tersebut.

3) *Time of Work*

Dimensi juga menjadi pertimbangan dalam mengukur kinerja seseorang dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas output yang harus dicapai seorang individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau bahkan melakukan penghematan waktu.

4) *Cooperation with other's work*

Kinerja juga dinilai dari kemampuan seseorang individu untuk tetap bersifat kooperatif dengan pekerjaan lain yang juga harus menyelesaikan tugasnya masing-masing.

e. Faktor-faktor mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Masih dari pendapat Mangkunegara (2005:160), faktor penentu prestasi kerja (*performance*) individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan:

1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan menyalahgunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksudkan antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang

memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (*performance*) auditor: 1) faktor internal yang berasal dari diri sendiri seseorang yang berkaitan dengan *skill*/kemampuan dimana profesionalisme mempengaruhinya, dan psikologi seseorang seperti kepribadian, sikap, perilaku. Dalam kepribadian seseorang ada beberapa aspek yang terkait salah satunya karakter, karakter ini menentukan seseorang berperilaku etis. Komitmen organisasi yang merupakan gabungan sikap dan perilaku dimana seseorang akan loyal terhadap organisasinya. 2) faktor eksternal yang berasal dari luar individu seperti lingkungan, budaya organisasi, sistem organisasi, iklim organisasi, dan faktor-faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi faktor internal.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian

Sri Trinaningsih (2007:10) menyatakan bahwa Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti

untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Sopiah (2008:155) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Menurut Karsono (2008:157), Komitmen Organisasi adalah komitmen pada organisasi secara global. Komitmen ini menggambarkan perasaan untuk tetap bersama organisasi yang diwarnai dengan kesetujuannya dengan tujuan, dan nilai yang dimiliki organisasi.

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011:105) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen Organisional sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada

organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja, ada tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi:

- 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kemauan sekuat tenaga untuk melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Seseorang

Menurut penelitian Mowday, Poter, dan Streers dalam Temaluru (2001:457) faktor-faktor karakteristik pribadi yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasinya, sebagai berikut:

- 1) Usia dan masa kerja. Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen.
- 2) Tingkat pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan individu, makin banyak pula harapannya yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi dimana ia berkerja.
- 3) Jenis kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- 4) Peran individu tersebut diorganisasi.

5) Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi. Lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama dalam mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi antara lain:

- a) Keterandalan organisasi, sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan.
- b) Perasaan dipentingkan oleh organisasi, sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi organisasi.
- c) Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah.
- d) Realisasi harapan individu, sejauh mana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.
- e) Presepsi tentang gaji, sejauh mana individu tersebut merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan individu lain. Perasaan diperlukan *fair* atau tidak akan mempengaruhi komitmennya.
- f) Presepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, sejauh mana individu tersebut merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terdapat organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mowday et.al dalam Boon & Arumugun (2006:99) ada tiga faktor utama untuk melihat komitmen suatu individu, yaitu:

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat oleh individu terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kesiediaan untuk berupaya lebih keras demi mencapai tujuan organisasi, dan
3. Keinginan kuat tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

c. Komponen-komponen Komitmen Organisasi

Arfan Ikhsan Lubis (2011:55) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi antara lain:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ini menjadi bagian dari organisasi Karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.
- 2) Komitmen kontinue (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan kerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tinggal diorganisasi tersebut dia membutuhkan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal diorganisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

Dari ketiga jenis komitmen tersebut komitmen afektif adalah jenis yang paling diinginkan oleh perusahaan. Karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Untuk menciptakan loyalitas pada karyawan perusahaan melakukan beberapa cara yaitu:

- a) Memberikan kompensasi (upah, gaji, dan tunjangan) yang menarik atau bahkan kompetitif bila dibandingkan dengan perusahaan lain
- b) Membuat kondisi kerja menjadi nyaman dan menyediakan fasilitas kerja yang baik.
- c) Memberikan tugas menantang dan menarik.
- d) Mempraktikan manajemen terbuka (*open management*) dan manajemen partisipatif.
- e) Memperhatikan persoalan yang dianggap penting oleh karyawan dan menjaga keadilan perlakuan terhadap karyawan dalam perusahaan.

Komitmen organisasi terbangun apabila setiap individu mengembangkan tiga sikap yang berhubungan dengan organisasi atau profesi yaitu:

- 1) Identifikasi yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
- 2) Keterlibatan yaitu pemahaman dalam suatu pekerjaan perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.

- 3) Loyalitas yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

d. Pengukuran Komitmen Organisasi

Mobley (1979) dalam Umi Narimawati (2005:19), “komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi”.

Mowday et.al dalam Sopiah (2008:165) mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scales* untuk mengukur komitmen seseorang terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dan tiga aspek komitmen, yaitu (a) penerimaan terhadap tujuan organisasi, (b) keinginan untuk berkerja keras, dan (c) hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

3. Profesionalisme Auditor

a. Pengertian

Istilah profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode. Hardjana (2002:20) profesionalisme adalah orang yang menjalani profesi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Dalam hal ini, seorang profesional dipercaya dan dapat diandalkan dalam

melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan.

Dalam pengertian umum, seseorang dikatakan profesionalisme jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang ditetapkan (Lekatompessy, 2003).

Menurut Rahma (2012) dalam Martina (2013: 43) Profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Dapat dikatakan bahwa profesionalisme itu adalah sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor.

b. Konsep Profesionalisme

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall, James A dan Tommie Singleton (2007:45) adalah konsep profesionalisme untuk menguji profesionalisme para akuntan publik yang meliputi lima dimensi:

1) Pengabdian pada profesi (*dedication*)

Pengabdian pada profesinya dapat tercermin dalam dedikasi profesionalisme melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara

total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan hidup dan bukan sekadar sebagai alat untuk mencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi, dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohanilah dan kemudian kepuasan material.

2) Kewajiban sosial (*social obligation*)

Kewajiban sosial yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut. Menurut Rezky (2013:37) terdapat empat sikap yang menyangkut kewajiban sosial sebagai berikut:

- a. Sikap obstruktif, adalah pendekatan terhadap tanggung jawab sosial yang melibatkan tindakan seminimal mungkin dan melibatkan usaha-usaha menolak atau menutupi pelanggaran yang dilakukan.
- b. Sikap defensif, pendekatan tanggung jawab sosial yang ditandai dengan perusahaan hanya memenuhi persyaratan hukum secara minimum atas komitmennya terhadap kelompok dan individu dalam lingkungan sosial.
- c. Sikap akomodatif, adalah pendekatan tanggung jawab sosial yang diterapkan suatu perusahaan dengan melakukannya apabila diminta, melebihi persyaratan hukum minimum dalam

komitennya terhadap kelompok dan individu dalam lingkungan sosialnya.

- d. Sikap proaktif adalah pendekatan tanggung jawab sosial yang diterapkan suatu perusahaan, yaitu secara aktif mencari peluang untuk memberikan sumbangan demi kesejahteraan kelompok dan individu dalam lingkungan sosialnya.

3) Kemandirian (*autonomy demands*)

Kemandirian ialah suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain.

4) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*)

Keyakinan terhadap peraturan profesi yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5) Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*)

Hubungan dengan sesama profesi berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesinya.

4. Perilaku Etis

a. Pengertian Etika

Menurut Sukrisno Agoes (2009:26) Etika berasal dari kata Yunani *Ethos* (Bentuk tunggal) Yang berasal dari: tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap, cara berpikir. Bentuk jamaknya adalah *ta etha*, yang berarti adat istiadat, kata etika sama dengan moral. Sedangkan menurut Maryani dan Ludigo (2001) mendefinisikan etika sebagai seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok atau segolongan manusia atau masyarakat atau profesi.

Menurut Sukrisno Agoes (2009:75) etika dapat dilihat dari dua hal yaitu:

- a) Etika sebagai praksis: sama dengan moral atau moralitas yang berarti adat istiadat, kebiasaan, nilai-nilai, dan norma-norma yang berlaku dalam kelompok atau masyarakat.
- b) Etika sebagai ilmu atau tata susila adalah pemikiran/penilaian moral. Etika sebagai pemikiran moral bisa saja mencapai taraf ilmiah bila proses penalaran terhadap moralitas tersebut bersifat kritis, metodis, dan sistematis. Dalam taraf ini ilmu etika dapat saja mencoba merumuskan suatu teori, konsep, asas atau prinsip-prinsip tersebut tentang perilaku manusia yang dianggap baik atau tidak baik,

mengapa perilaku tersebut dianggap baik atau tidak baik, mengapa menjadi baik itu sangat bermanfaat dan sebagainya.

b. Pengertian Sikap dan Perilaku Etis

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011:78) sikap adalah suatu hal yang mempelajari seluruh tendensi tindakan, baik yang menguntungkan yang kurang menguntungkan, tujuan manusia, objek, atau situasi. Istilah objek dalam sikap digunakan untuk memasukkan semua objek yang mengarah pada reaksi seseorang.

Sikap berbeda dengan perilaku, namun sikap memunculkan suatu kesiapsiagaan untuk bertindak kearah pada perilaku. Oleh karena itu, sikap merupakan wahana dalam membimbing perilaku. Sikap tidak sama dengan nilai, tetapi berhubungan. Tiga komponen sikap yaitu pengertian (*cognition*), pengaruh (*affect*) dan perilaku (*behavior*) komponen perilaku dari suatu sikap merunjuk pada suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu terhadap seseorang. Sikap telah dipelajari, dikembangkan dengan baik, dan sukar diubah. Orang-orang memperoleh sikap dari pengalaman pribadi, orang tua, panutan dan kelompok sosial.

Etis berkaitan dengan tingkah laku perbuatan seseorang yang dipandang dari segi baik dan buruk, sejauh yang dapat ditentukan oleh akal. Dalam kaitannya dengan etika profesi, sikap dan perilaku etis merupakan sikap dan perilaku yang sesuai dengan etika profesi tersebut. Pola perilaku etis dalam diri masing-masing individu

berkembang sepanjang waktu dan mengalami perubahan terus-menerus. Perilaku akan terpengaruh oleh pengalaman pribadi, organisasi, lingkungan organisasi dan masyarakat.

c. Indikator-indikator Etis

Indikator-indikator perilaku etis akuntan yang mengacu pada Kode Etik Akuntan Publik (IAPI 2011) sebagai berikut:

1) Integritas

Setiap Praktisi harus tegas dan jujur dalam menjalin hubungan profesional dan hubungan dalam melaksanakan pekerjaannya,

2) Objektivitas

Setiap Praktisi tidak boleh membiarkan subjektivitas, benturan kepentingan atau terpengaruh yang tidak layak (*undue influence*) dari pihak-pihak lain mempengaruhi pertimbangan profesional atau pertimbangan bisnisnya,

3) Kompetensi dan kehati-hatian profesional

Setiap praktisi wajib memelihara pengetahuan dan keahlian profesionalnya pada suatu tingkatan yang dipersyaratkan secara, berkesinambungan sehingga klien atau diberikan secara kompeten berdasarkan perkembangan terkini dalam praktisi harus bertindak secara profesional dan sesuai dengan standar profesi dan kode etik profesi yang berlaku dalam memberikan jasa profesionalnya,

4) Kerahasiaan

Setiap praktisi wajib menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh sebagai hasil dan hubungan profesional dan hubungan bisnisnya, serta tidak boleh mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak ketiga tanpa persetujuan dari klien atau pemberi kerja, kecuali jika terdapat kewajiban dan mengungkapkan sesuai dengan hukum atau peraturan lainnya yang berlaku. Informasi rahasia yang diperoleh dari hubungan profesional dan hubungan tidak boleh digunakan oleh praktisi untuk keuntungan atau pihak ketiga,

5) Perilaku profesional

Setiap praktisi wajib mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku dan harus menghindari semua tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi.

d. Pengambilan Keputusan Etis

Arfan Ikhsan Lubis (2011:335) landasan dari mayoritas studi akuntansi pada perilaku etis adalah psikologi *moral reasoning*. *Moral reasoning* adalah suatu teori kognitif tentang proses pengambilan keputusan manusia mendahului perilaku etis. Psikologi dari *moral reasoning* menjelaskan proses ini dan menganalisis keadaan keputusan etis. Ada tiga aspek yang dilihat dalam mengambil keputusan etis yaitu:

1) Kognisi yang didasarkan pada nilai bukan pada fakta yang nampak.

- 2) Keputusan yang didasarkan pada beberapa isu yang melibatkan diri sendiri dan orang lain.
- 3) Keputusan yang dibangun diseputar isu “keharusan”, dan bukan pada peringkat preferensi atau kesukaan sederhana.

Rest (1986) dalam Silvana Desstya (2014: 10) menyatakan bahwa model pengambilan keputusan etis terdiri dari 4 tahapan yaitu:

- 1) Pemahaman tentang adanya isu moral dalam sebuah dilema etika dalalam tahapan ini digambarkan tanggapan auditor dalam isu moral terdapat dilema etika.
- 2) Pengambilan keputusan
Seseorang mengambil tindakan etis.
- 3) *Moral intention*
Tindakan yang dilakukan terkait berfikir mengambil tindakan etis atau tidak etis.
- 4) *Moral behavior*
Tindakan untuk menganut berperilaku etis atau tidak etis.

B. Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan. Penelitian tersebut adalah

1. Rezki Wulan Ramadhananty (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Rezky Wulan Ramadhanty (2013) berjudul “Pengaruh Pengalaman, otonomi, Profesionalisme dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor” untuk persamaan dengan peneletian yang

dilakukan persamaan variabel X yaitu profesionalisme dan variabel Y yaitu kinerja. hasil penelitian yang dilakukan rezki menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai $R^2_{(x3y)} = 0,615$, $t_{hitung} = 9,281 > t_{tabel} = 1,684$ dan dengan signifikansi ($0,000 > 0,050$). Dalam penelitian Rezky memakai sampel dan populasi yang sama yakni auditor yang berada di Kantor Akuntan Publik di wilayah yogyakarta dan perbedaan dengan penelitian ini adanya penambahan variabel independen yaitu komitmen organisasi dan perilaku etis.

2. Afira Lisda (2009)

Penelitian yang dilakukan oleh Afira Lisda (2009) yang berjudul “Pengaruh kemampuan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap perilaku etis auditor serta dampaknya pada kinerja”. Disini adanya variabel endogen Y yaitu perilaku etis dan kinerja. Y_1 dimana Pengaruh kemampuan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap perilaku etis dan Y_2 dimana pengaruh dalam hasil yang diungkapkan pada Y_2 kemampuan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan perilaku etis terhadap kinerja. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku etis auditor berpengaruh terhadap kinerja. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan hasil dari uji t yang dilakukan perilaku etis $0,000 < 0,05$ itu membuktikan bahwa perilaku etis berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian ini mempunyai dua variabel yang sama yaitu perilaku etis dan kinerja untuk membuat perbedaan penelitian ini

memberikan variabel profesionalisme dan komitmen organisasi sebagai variabel pembeda dan tempat penelitian yang dilakukan. Jika Afira Lisda dilakukan KAP di wilayah Jakarta, penelitian ini dilakukan KAP di wilayah Yogyakarta”.

3. Martina Dinata dan Dharma Putra (2013)

Judul penelitian yang dilakukan oleh Martina dan Dharma adalah “Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali”. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel independen yaitu Kinerja dan variabel dependen adalah Profesionalisme. Penelitian yang dilakukan menambahkan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi dan Perilaku Etis dan tempat penelitian yang dilakukan di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta. Hasil penelitian yang dilakukan martina menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,228 dengan probabilitas sebesar 0,000 kurang dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4. Sri Trinaningsih (2007)

Judul penelitian yang dilakukan oleh Trinaningsih adalah “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”. Persamaan dengan penelitian ini yakni pada variabel independen yaitu Komitmen organisasi dan variabel dependennya yakni Kinerja auditor. Untuk membedakannya penelitian yang dilakukan dengan

menambahkan variabel dependen yakni profesionalisme dan perilaku etis, responden penelitian adalah Auditor di wilayah Yogyakarta. Hasil dari penelitian yang dilakukan Trinaningsih adalah Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor menunjukkan hasil yang signifikan, yaitu nilai $C.R$ atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.113 > 1.96$) dengan nilai *probability* sebesar 0.035.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh komitmen Organisasi terhadap kinerja auditor

Komitmen Organisasi dalam suatu organisasi sangat diperlukan karena membangun komitmen akan melibatkan semua orang yang berkerja didalamnya yang menyangkut dalam psikis seseorang dan memberikan rasa bahwa organisasinya adalah segalanya. Dengan menumbuhkan Komitmen dalam organisasi akan berdampak positif dengan kinerja karena dalam membangun komitmen organisasi ada tiga aspek yang bisa dilihat yakni indentifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Indentifikasi, bagaimana auditor dalam tempat kerja saling mendukung satu sama lain dengan rekan kerja, membangun suasana kerja yang menyenangkan dan tidak ada suasana saling menekan satu sama lain, dengan begini auditor-auditor yang bekerja akan merasa betah dalam lingkungan kerjanya. Keterlibatan, bagaimana melibatkan dalam organisasi membangun auditor-auditor yang berkerja untuk terlibat dalam organisasinya. Melibatkan semua orang yang dalam organisasi untuk membangun organisasi dan mengagap semua orang itu penting bagi kehidupan suatu organisasi. Loyalitas, membangun rasa untuk

memiliki karena auditor sudah melibatkan dirinya dalam organisasinya. Akan timbul rasa bahwa organisasinya adalah segalanya. Ia akan bekerja dengan baik untuk mengangkat kinerja organisasinya. Dengan begitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja seorang auditor.

2. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor

Profesi sebagai auditor adalah profesi yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, sebab profesi ini bertanggung jawab kepada publik atas laporan audit yang dilakukan oleh perusahaan, dan kinerjanya menjadi tolak ukur dalam menjalankan profesinya. Salah satu untuk melihat kinerja seseorang bisa dilihat dari profesionalisme. Profesionalisme adalah kualitas mutu hasil saat bekerja, dan juga sikap dan perilaku saat ia berkerja. Dalam meningkatkan profesionalisme seseorang adalah 5 hal yang harus diperhatikan yaitu pengabdian diri, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan pada profesi, hubungan dengan rekan seprofesi. Pengabdian diri: menunjukkan bahwa auditor mengabdikan dirinya dengan kemampuan ia miliki secara totalitas; kewajiban sosial: kesadaran auditor bahwa profesi sangat harus dijaga dan penting berguna bagi publik dengan tanggung jawab penuh menjalankannya; kemandirian: auditor tidak boleh kehasut untuk berniat untuk melakukan kesalahan, harus jujur dan mandiri dalam bertindak; keyakinan: auditor yakin bahwa profesinya melindungi dari apapun dan memberikan rasa aman bagi dirinya; hubungan rekan seprofesi: auditor menganggap rekan seprofesi dan organisasi profesinya sebagai sumber utama pekerjaan sehingga pekerjaannya menjadi lebih bijaksana dan

terencana dalam ia membuat keputusan dalam kerja. Jika 5 karakter ini ada didalam diri seorang auditor akan sendirinya akan meningkatkan kinerjanya. Banyak penelitian yang membuktikan bahwa profesionalisme yang berpengaruh positif terhadap kinerja seorang auditor contohnya penelitian Adelia Lukyta (2014) menyatakan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh positif dan sejalan juga pada penelitian Rezky (2013), dan Rahmawati (1997).

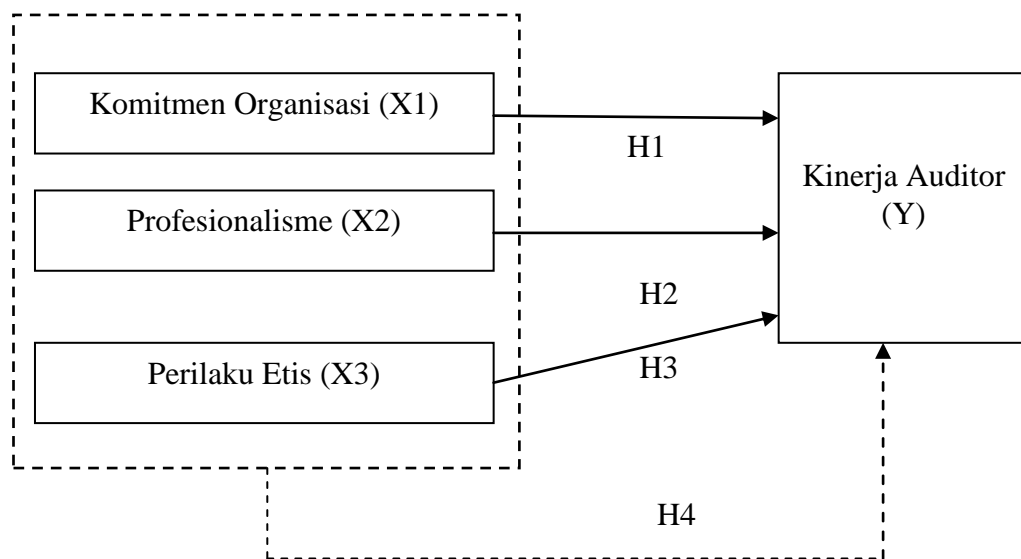
3. Pengaruh perilaku etis terhadap kinerja auditor

Kode Etik pada sebuah profesi pada dasarnya untuk melindungi profesi dari niat jahat orang yang ingin menyalahkan sebuah profesi dan juga melindungi masyarakat dari kelalaian yang diperbuat oleh orang yang berprofesi tersebut. Profesi auditor yang dimana profesi ini sebagai pihak ketiga dan sebagai perantara antara perusahaan sebagai kliennya dan publik. Kode etik ini sebagai acuan seorang auditor untuk bersikap dan berperilaku dalam menjalankan pekerjaannya dan diharapkan auditor dapat mengambil keputusan yang etis. Perilaku etis sebagai perekat untuk menjaga ketertiban lingkungan. Sikap judgmental yang merekat pada nilai-nilai etis, sikap judgmental yang dapat tercerahkan dalam perilaku kejujuran, loyalitas, tanggung jawab dengan begitu profesi ini membuat kode etik tersebut, dan diharapkan auditor mematuhi, dengan begitu publik akan percaya akan semua pekerjaan yang dilakukan auditor dan kepercayaan tersebut akan berdampak baik terhadap kinerjanya. Jadi perilaku etis yang tertuang dalam

kode etik akuntan akan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang diungkapkan oleh Afria Lisda (2012).

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka di atas, maka dapat di gambarkan hubungan antara variabel indenpen dengan dependen sebagai berikut



Gambar 1. Paradigma Penelitian

—————→ = garis regresi sederhana (pengaruhi secara individual)

- - - - -→ = garis regresi berganda (Pengaruh bersama-sama)

E. Hipotesis

Peneliti mengajukan hipotesis yang digunakan untuk menarik kesimpulan.

Hipotesis penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor di KAP Yogyakarta.

H2 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor di KAP Yogyakarta.

H3 : Perilaku Etis berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor di KAP Yogyakarta.

H4 : Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Perilaku Etis secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja auditor di KAP Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari Desember 2014 sampai dengan Juni 2015.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab akibat dengan cara tertentu berdasarkan atas pengamatan yang ada, kemudian mencari kembali faktor yang diduga telah menjadi penyebabnya melalui pengumpulan data dengan melakukan perbandingan diantara data terkumpul/diteliti (Sumarni dan Wahyuni, 2006:53)

Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian *ex post facto* yaitu tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa. Peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi (variabel independen) (Nur Indianto dan Bambang Soepomo, 2009:27). Pada penelitian ini, kinerja auditor sebagai variabel dependen, sedangkan komitmen organisasi, profesionalisme dan perilaku etis sebagai variabel independen.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka dan analisis yang digunakan adalah analisis statistik (Sugiyono,2011:6)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan(Sugiyono,2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta.

Tabel 1. Daftar Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta sebagai berikut:

No	Nama KAP	Jumlah Auditor (Orang)
1.	KAP Bismar, Muntalib, danYunus	15
2.	KAP Doli, Bambang, Sudarmadji, Dadang, dan Ali	4
3.	KAP Drs.Hadiono	11
4.	KAP HadoriSugiartoAdi&Rekan	20
5.	KAP Drs. Henry Susanto&Sugeng	17
6.	KAP Drs. InaresjzKemalawarta	4
7.	KAP Drs. Kumalahadi	22
8.	KAP Drs. SoerosoDonoSapoetro, MM,	13
9	KAP Indarto Waluyo	5
10	KAP Dra. Suhartanti & Rekan	4
11	KAP Kuncara Budi Santosa	10
Jumlah		125

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

2. Sampel

Menurut Nur Indriantoro (2009:115), sampel merupakan sebagian dari elemen-elemen populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi tersebut yang bersedia menjadi responden penelitian. Metode

pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan pemilihan sampel berdasarkan kemudahan (*convenience sampling*).

Metode *convenience sampling* ini memilih sampel dari elemen populasi (orang atau kejadian) yang datanya mudah diperoleh peneliti. Elemen populasi yang dipilih sebagai subjek sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan murah (Nur Indriantoro, 2009: 26). Penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* sebab metode ini mudah dilakukan dan subjek yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini hanya 40 responden. Metode pengambilan sampel ini dipilih berdasarkan kesediaan auditor untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sampel yang terkumpul berjumlah 40 responden dengan digolongkan berdasarkan jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, lama bekerja, dan jabatan.

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel pada penelitian ini adalah Kinerja auditor sebagai tolak ukur pencapaian pekerjaan yang sudah dilakukan dalam periode tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja auditor berkaitan dengan kualitas audit yang dilakukannya, yang dapat diukur dengan indikator dari Fogarty (2000) dalam Rezky (2013:56) yang menyatakan bahwa ada tiga indikator yaitu:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu penyelesaian pekerja dengan berkerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor. Kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan target dan tanggung jawab pekerjaan auditor dalam kurun waktu tertentu.

c. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu adalah ketetapan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia. Ketepatan waktu yang dilihat dari tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2. Variabel independen

Terdapat tiga variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi (X_1), Profesionalisme (X_2), dan Perilaku Etis (X_3). Variabel independen yaitu variabel yang keberadaanya tidak dipengaruhi oleh variabel lain, tetapi keberadaan variabel ini akan mempengaruhi variabel lainnya.

a. Komitmen Organisasi:

Komitmen Organisasi adalah cerminan sikap, perilaku dan tindakan seseorang yang mengabdikan dirinya untuk organisasi tersebut. Seorang auditor akan mengorbankan kemampuan yang ia miliki untuk membawa kinerja organisasinya lebih baik. Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011:55)

dalam Komitmen Organisasi ada tiga faktor yang dapat mengukur komitmen seseorang yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi.
- 2) Komitmen kontinue (*continuance commitment*) adalah merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

b. Profesionalisme

Profesionalisme adalah sikap atau perilaku yang ditunjukkan seseorang untuk bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan dengan baik dan ikhlas untuk mencapai tujuan kinerja yang baik dengan standar tertentu yang sesuai dengan undang-undang yang mengatur suatu profesi. Indikator-indikator yang dilibatkan dalam profesionalisme menurut Hall, James A dan Tommie Singleton (2007:45) sebagai berikut:

1) Pengabdian terhadap profesi

Dapat dicerminkan dari dedikasinya pada profesinya dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.

2) Keyakinan terhadap peraturan profesi/standar profesi

Keyakinan bahwa kewenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi.

3) Kewajiban sosial

Pandangan tentang pentingnya profesi dan manfaat baik untuk masyarakat maupun profesional dengan adanya profesi ini.

4) Kemandirian

Kemampuan untuk membuat keputusan sendiri tanpa ada yang menekan dan tertekan dari pihak lain.

5) Hubungan dengan seprofesi/afiliasi.

Menggunakan ikatan profesi sebagai acuan dan membangun kesadaran untuk profesional.

c. Perilaku etis

Perilaku etis itu adalah tindakan seseorang yang sesuai dengan norma-norma yang ada dalam lingkungan dan biasanya diatur dalam undang-undang tertulis dan tidak tertulis. Adanya perilaku etis ini manusia akan bertindak wajar dan tidak bertindak seenaknya, dan memberikan efek untuk kedamaian lingkungan serta keseimbangan lingkungan. Indikator-indikator dalam perilaku etis manusia sebagai berikut yang sesuai dengan ketentuan IAPI 2011 untuk mengukur perilaku etis seorang auditor yaitu:

1) Integritas

Memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik untuk tanggung jawab profesionalnya sebagai auditor.

2) Objektivitas

Menilai secara objektif dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.

3) Kompetensi dan kehati-hatian profesional

Dalam melaksanakan profesinya penuh dengan kehati-hatian, kompetensi dan ketekunan serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilannya.

4) Kerahasiaan

Dapat menghormati kerahasiaan informasi selama melakukan pekerjaan dan tidak boleh mengungkapkan informasi tanpa persetujuan kecuali ada pihak hukum memintanya.

5) Perilaku profesional

Dalam melaksanakan profesinya diwajibkan untuk mematuhi hukum dan peraturan berlaku dan harus menghindari semua tindakan yang dapat menjatuhkan profesinya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik untuk memperoleh informasi yang digunakan sebagai bahan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Metode ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang telah disusun secara

terstruktur, dimana sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan kepada responden untuk ditanggapi sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden yang bersangkutan, dan disertai surat permohonan kepada pimpinan Kantor Akuntan Publik.

Kuesioner dibuat dengan petunjuk pengisian untuk menjelaskan dan memudahkan responden dalam pengisian jawaban. Angket atau kuesioner yang diisi oleh responden (dalam hal ini auditor) digunakan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk data primer yang diperoleh dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini ialah hasil kuesioner atau angket yang telah diisi oleh responden.

F. Instrumen Penelitian dan Kisi-kisi Pengukuran Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat digunakan untuk mengukur dan memperoleh data terhadap variabel penelitian yang dipermasalahkan (Pabunda Tika, 2006: 49). Instrumen yang digunakan adalah angket/kuesioner dengan memberikan tanda *checklist* (✓) Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi berupa tiga indikator yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Profesionalisme berupa pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap rekan sesama profesi. Perilaku etis ada 5 indikator dalam etika profesi IAI: integritas, objektivitas, kompetensi dan kehati-hatian profesional, kerahasiaan, perilaku profesional.

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Berikut ini kisi-kisi dari instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.

Variabel	Indikator	Nomor item	Referensi
Kinerja auditor	a) Kualitas pekerja	1,2,3	Forgarty (2000), dan Rezky (2013)
	b) Kuantitas pekerjaan	4,5,6	
	c) Ketepatan waktu	7,8,9	
Komitmen organisasi	a) Komitmen afektif	1,2,3,4	Meyer dan Allen (1984), dan Trisnaningsih (2007).
	b) Komitmen kontinue	5,6	
	c) Komitmen normative	7,8,9	
Profesionalisme	a) Pengabdian diri	1,2,3	Hall (2007) dan Novanda Friska (2012)
	b) Keyakinan standar profesi	4,5,6	
	c) Kewajiban sosial	7,8,9	
	d) Kemandirian	10,11,12	
	e) Afiliansi	13,14,15	
Perilaku etis	a) Integritas	1,2,3	IAI (2011)
	b) Objektivitas	4,5	
	c) Kompetensi dan kehati-hatian profesional	5,7,8	
	d) Kerasahasiaan	9,10	
	e) Perilaku profesional	11,12,13,	

Sumber: Data yang Diolah

2. Pengukuran Variabel Penelitian

Penetapan skor diberikan kepada penelitian didalam angket/ kuesioner.

Pemberian skor terhadap butir-butir pernyataan akan diukur menggunakan skala *Likert* atau skala ordinal. “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2010:132). Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi empat yang tertera seperti dibawah ini.

Tabel 3. Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor Untuk Pertanyaan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sumber : Sugiyono (2010)

G. Pengujian Instrumen Penelitian

Kuesioner yang digunakan untuk penelitian harus diuji coba terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya. Hal ini perlu dilakukan karena benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yakni valid dan reliabel. Uji coba instrumen penelitian ini menggunakan uji coba pada sampel terpakai dikarenakan responden yang dapat dijadikan sampel penelitian sangat terbatas dan susah ditemui sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama jika menggunakan uji coba kuesioner. (Rezky, 2013:66)

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Bhuno Agung nugroho, 2005: 67). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Correlation Product Moment* dari Karl Pearson.

Rumus uji validitas sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

X : Skor yang ada butir item

Y : Total Skor

N : Jumlah Subyek

$\sum XY$: Total perkalian skor item dan total

$\sum X$: Jumlah skor butir soal

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor butir soal

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat Skor total

Hasil uji validitas terhadap instrumen Kinerja Auditor adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Pengujian Validitas Instrumen Kinerja Auditor

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kinerja Auditor	Item 1	0,723	0,312	Valid
	Item 2	0,576	0,312	Valid
	Item 3	0,789	0,312	Valid
	Item 4	0,662	0,312	Valid
	Item 5	0,709	0,312	Valid
	Item 6	0,798	0,312	Valid
	Item 7	0,598	0,312	Valid
	Item 8	0,663	0,312	Valid
	Item 9	0,727	0,312	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar

0.312 (taraf signifikan 5% dengan $n=40$), sehingga dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji Validitas terhadap instrumen Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Pengujian Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	Item 1	0,551	0,312	Valid
	Item 2	0,600	0,312	Valid
	Item 3	0,636	0,312	Valid
	Item 4	0,524	0,312	Valid
	Item 5	0,520	0,312	Valid
	Item 6	0,579	0,312	Valid
	Item 7	0,684	0,312	Valid
	Item 8	0,521	0,312	Valid
	Item 9	0,546	0,312	Valid

Sumber: data yang diolah

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0.312 (taraf signifikan 5% dengan $n=40$), sehingga dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji Validitas terhadap instrumen Profesionalisme adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Pengujian Validitas Instrumen Profesionalisme

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Profesionalisme	Item 1	0,531	0,312	Valid
	Item 2	0,741	0,312	Valid
	Item 3	0,774	0,312	Valid
	Item 4	0,606	0,312	Valid
	Item 5	0,638	0,312	Valid
	Item 6	0,584	0,312	Valid
	Item 7	0,543	0,312	Valid
	Item 8	0,700	0,312	Valid
	Item 9	0,574	0,312	Valid
	Item 10	0,650	0,312	Valid
	Item 11	0,681	0,312	Valid
	Item 12	0,597	0,312	Valid
	Item 13	0,503	0,312	Valid
	Item 14	0,559	0,312	Valid
	Item 15	0,616	0,312	Valid

Sumber: data yang diolah

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0.312 (taraf signifikan 5% dengan $n=40$), sehingga dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji Validitas terhadap instrumen Perilaku Etis adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Pengujian Validitas Instrumen Perilaku Etis

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Perilaku Etis	Item 1	0,506	0,312	Valid
	Item 2	0,684	0,312	Valid
	Item 3	0,462	0,312	Valid
	Item 4	0,641	0,312	Valid
	Item 5	0,427	0,312	Valid
	Item 6	0,578	0,312	Valid
	Item 7	0,543	0,312	Valid
	Item 8	0,618	0,312	Valid
	Item 9	0,652	0,312	Valid
	Item 10	0,415	0,312	Valid
	Item 11	0,641	0,312	Valid
	Item 12	0,598	0,312	Valid
	Item 13	0,689	0,312	Valid

Sumber: data yang diolah

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0.312 (taraf signifikan 5% dengan $n=40$), sehingga dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan ukuran kestabilan dan konsistensi dari konsep ukuran instrumen atau alat ukur, sehingga nilai yang diukur tidak berubah dalam nilai tertentu. Data yang reliabel dalam instrumen penelitian berarti data tersebut dapat dipercaya Untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal peneliti dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana besarnya nilai alpha yang dihasilkan dibandingkan dengan indeks:

>0,800 termasuk tinggi; 0,600- 0,799 termasuk sedang; < 0,600 termasuk rendah (Sumarni dan Wahyuni, 2006).

Rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$ri = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S^2 i}{S^2 t} \right)$$

Keterangan

k : Mean kuadrat antara subjek

$\sum S^2 i$: Mean kuadrat kesalahan

$S^2 t$: Variabel total

(Sugiyono, 2012: 365)

Hasil perhitungan diatas diinterpretasikan dengan tingkat keterandalan korelasi (Sugiyono, 2010: 250), sebagai berikut:

1. 0,00 – 0,20 (kurang variabel)
2. >0,20 – 0,40 (agak variabel)
3. >0,40 – 0,60 (cukup variabel)
4. >0,60 – 0,80 (reliabel)
5. >0,80 – 1,00 (sangat reliabel)

Tabel 8. Hasil Ringkasan Pengujian Realiabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Auditor	0,864	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,734	Reliabel
Profesionalisme	0,880	Reliabel
Perilaku Etis	0,825	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *CronbachAlpha* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari 0,6 yaitu kinerja auditor sebesar 0,864, komitmen organisasi sebesar 0,734, profesionalisme sebesar

0,880, dan perilaku etis sebesar 0,825. Dengan begitu semua butir pernyataan variabel diatas sudah reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses penyerdehanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal ini disebabkan oleh uji t dan F mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Seandainya asumsinya ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil (Imam Gozali. 2011:160). Pengujian normalitas dilakukan dengan teknis analisis *Kolmogorof-Smirnov* dengan rumus:

$$K_D = 1,36 \sqrt{\frac{N1 + N2}{N1N2}}$$

Keterangan

K_D : Harga *Kolmogorov-smirnov* yang dicari

$N1$: Jumlah sampel yang diperoleh

$N2$: Jumlah sampel yang diharapkan

(Sugiyono, 2010: 328)

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear jika kenaikan skor variabel independen diikuti kenaikan skor variabel dependen (Imam Ghazali, 2011: 166)

Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan kelinearitas adalah nilai F yang dihitung dengan menggunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga bilangan F untuk regresi

RK_{reg} : Rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} : Rerata kuadrat garis residu

(Sutrisno Hadi, 2004:13)

Jika Sig > 0,050 maka hubungan antara variabel bisa dikatakan linear (Hidayi Sarjono dan Winda Julianita, 2011:80).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Faktor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari

10, bila tidak maka akan terjadi multikolinieritas dan model regresi tidak layak untuk digunakan (Santoso, 2000).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi apabila variabel pengganggu mempunyai varian yang berbeda dari satu amatan ke amatan yang lain atau varian antara variabel dalam model tidak konstan (Gujarati, 2003). Asumsi varian dikatakan konstan apabila distribusi residual tidak dipengaruhi oleh besar kecilnya variabel independen. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah Uji *Glesjer* yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Gujarati dalam Iman Ghazali, 2006), dengan persamaan regresi :

$$U_t = \alpha + \beta X_t + v_i$$

Jika variabel independen secara signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Iman Ghazali, 2006)

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana.

Analisis Regresi sederhana adalah Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Santoso, 2000). Pengujian analisis regresi sederhana dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-

masing variabel independen (Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis) berpengaruh terhadap Kinerja Auditor dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Membuat garis regresi linear sederhana

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi

X : Subjek pada variabel indepen yang mempunyai nilai tertentu

(Sugiyono, 2012: 261)

2) Mencari koefisien determinasi (r^2) antara prediktor X_1, X_2, X_3 dan Y

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Keterangan

$r(xy)$: Koefisien korelasi antara variabel X dengan Y

$\sum XY$: Jumlah produk X dan Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat prediktor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 272)

3) Menguji signifikansi koefisiensi korelasi dengan uji t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai t_{hitung}

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

(Sugiyono, 2010: 250)

Pengujian ini digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan lebih besar dari t_{hitung} berarti ada berpengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Kriteria pengambilan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau Probabilitas \leq tingkat signifikansi ($Sig \leq 0,050$) maka hipotesis alternatif diterima yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor dan perilaku etis berpengaruh terhadap kinerja auditor
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Probabilitas tingkat signifikansi ($Sig > 0,050$) maka hipotesis alternatif ditolak

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya)

(Sugiyono,2012). Pengujian atas variabel-variabel penelitian menggunakan analisis regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara semua variabel independen (Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis) terhadap Kinerja Auditor secara silmutan.

Dalam analisis regresi linear berganda, langkah-langkah yang harus ditempuh sebagai berikut:

1) Membuat persamaan garis regresi tiga prediktor

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + K$$

Ketengan:

Y : Kriteum

X₁ : Prediktor 1

X₂ : Prediktor 2

X₃ : Prediktor 3

a₁ : Bilangan koefisien prediktor X₁

a₂ : Bilangan koefisien prediktor X₂

a₃ : Bilangan koefisien prediktor X₃

K : Bilangan konstanta

(Sutrisno Hadi, 2010: 22)

2) Mencari koefisien determinasi (R²) antara prediktor X₁, X₂, X₃ dan kriterium Y

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R^2_{Y(X_1X_2X_3)} = \frac{a_1 \sum X_1Y + a_2 \sum X_2Y + a_3 \sum X_3Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan

$R^2_{Y(X_1X_2X_3)}$: Koefisien determinasi antara Y dengan X_1 , X_2 dan X_3
dengan Y

a_1 : Koefisien prediktor X_1

a_2 : Koefisien Prediktor X_2

a_3 : Koefisien Prediktor X_3

$\sum X_1Y$: Jumlah Produk X_1 dengan Y

$\sum X_2Y$: Jumlah Produk X_2 dengan Y

$\sum X_3Y$: Jumlah Prodek X_3 dengan Y (Sutrisno Hadi, 2004: 22)

3) Menguji keberartian regresi ganda dengan uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X (Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis) terhadap Y (Kinerja Auditor) secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t). Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F : Nilai F regresi

R^2 : Koefisien determinasi antara kriterium denganprediktor

N : Cacah kasus

m : Cacah prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004: 23)

Kriteria pengambilan kesimpulannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka hipotesis alternatif diterima yaitu variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis alternatif ditolak yaitu variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 4) Mencari besarnya sumbangan setiap variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terkait (Y)
 - a) Sumbangan relatif (SR%)

Sumbangan relatif adalah persentase perbandingan relativitas yang diberikan satu variabel bebas kepada variabel terkait dengan variabel-variabel bebas lain. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$SR\% = \frac{\alpha \sum XY}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan:

SR% : Sumbangan relatif dari suatu prediktor

α : Koefisien prediktor

$\sum XY$: Jumlah produk antara X dan Y

JK_{reg} : Jumlah kuadrat (Sutrisno Hadi, 2004: 39)

b) Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif adalah persentase perbandingan efektivitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat dengan variabel-variabel bebas lain baik yang terdiri maupun tidak. Rumus yang digunakan untuk mencari besarnya sumbangan efektif adalah sebagai berikut:

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan:

SE%: Sumbangan efektif dari suatu prediktor

SR%: Sumbangan relatif dari suatu prediktor

R^2 : Koefisien determinasi (Sutirno Hadi, 2004: 39).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Umum

Analisis Deskriptif adalah cara penganalisisan data tanpa menggunakan perhitungan angka-angka, melainkan mempergunakan perbandingan yang berhubungan dengan responden, dengan menggunakan analisis persentase yaitu metode yang membandingkan jumlah responden yang memilih dari masing-masing pilihan dengan jumlah responden secara keseluruhan dikalikan 100%.

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Daerah Istimewa Yogyakarta. KAP yaitu lembaga yang memiliki izin dari menteri keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan responden dalam penelitian ini adalah auditor independen yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Akuntan Publik atau auditor independen adalah akuntan yang telah memperoleh ijin dari Menteri Keuangan atau pejabat yang berwenang untuk memberikan jasanya.

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Yogyakarta yaitu sebanyak 11 KAP. Dari jumlah keseluruhan KAP tersebut, ada 5 KAP yang bersedia menerima kuesioner penelitian. Peneliti menyebarkan kuesioner, dan memperoleh 40 kuesioner sebagai data penelitian.

Tabel 9. Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang Disebar	40
Kuesioner yang Tidak Diisi	0
Kuesioner yang Tidak Diisi Lengkap	0
Kuesioner yang Digunakan	40

Sumber: data primer penelitian

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, umur, lama bekerja, jenjang pendidikan, dan jabatan dalam KAP.

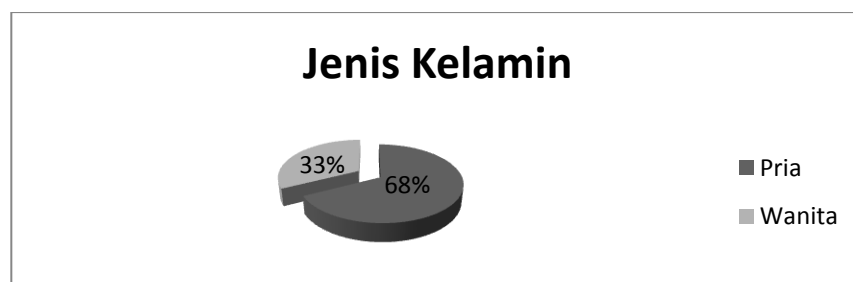
a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Berikut ini disajikan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 10. Karakteristik Responden Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	27	67%
2	Wanita	13	33%
Total		40	100

Sumber: Data primer yang diolah.

**Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.**

Berdasarkan Diagram diatas tersebut menunjukan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 27orang (67%), dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 13 orang (33%).

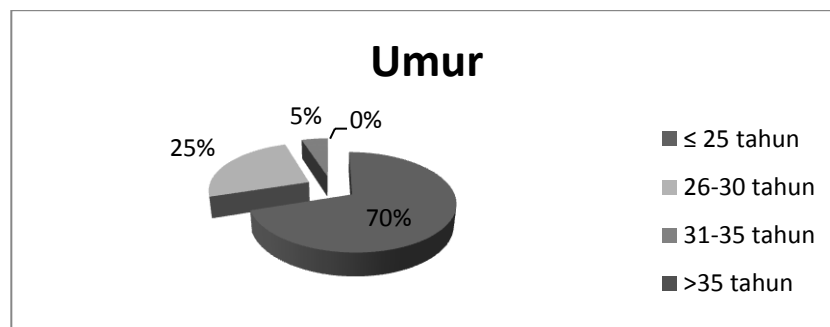
b. Deskripsi responden berdasarkan umur.

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan umur.

Tabel 11. Karakteristik Responden Umur.

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	≤ 25 tahun	28	70%
2	25 – 30 tahun	10	25%
3	31 – 35 tahun	2	5%
4	> 35 tahun	0	0%
Total		40	100%

Sumber: Sumber Primer yang Diolah.



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.

Berdasarkan diagram diatas diketahui bahwa responden ini sebagian besar berusia ≤25 tahun yaitu sebanyak 28 orang (70%) dilanjutkan dengan umur 26-30 tahun sebanyak 10 orang (25%), berumur 31-35 tahun sebanyak 2 orang (5%), berumur >35 tahun sebanyak 0 orang (0%).

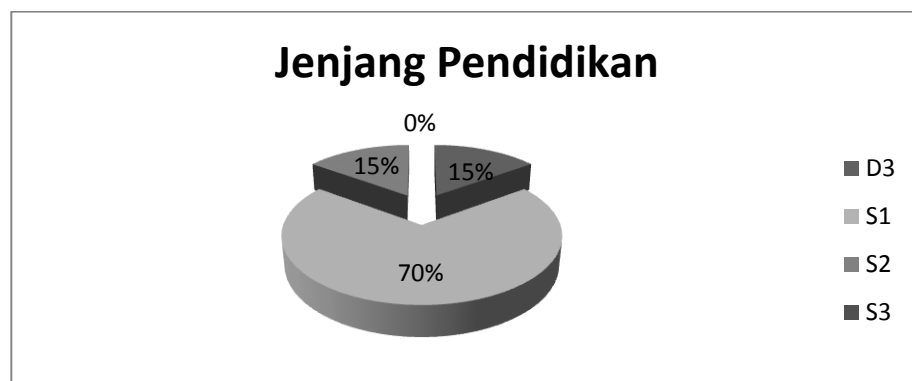
c. Deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan.

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan jenjang pendidikan.

Tabel 12. Karakteristik Responden Jenjang Pendidikan.

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	6	15%
2	S1	26	15%
3	S2	6	70%
4	S3	0	0%
Total		40	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah.

**Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.**

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki jenjang pendidikan S1 sebanyak 26 orang (70%), dilanjutkan dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 6 orang (15%), jenjang pendidikan S2 sebanyak 6 orang (15%) , namun tidak ada yang berpendidikan S3 sebanyak 0 orang (0%).

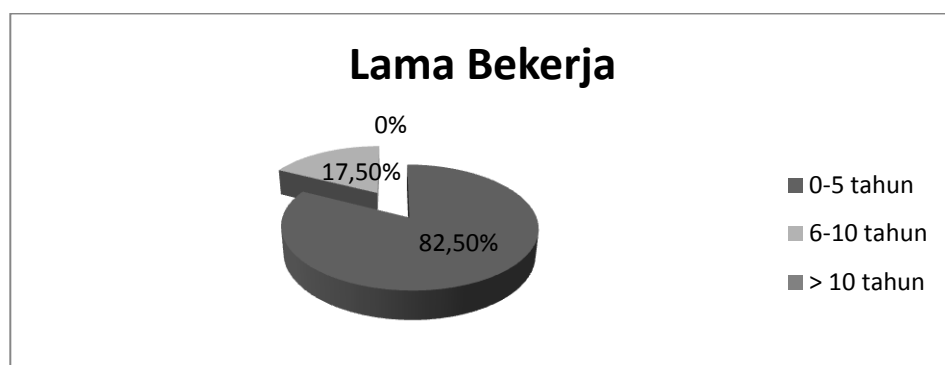
d. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 13. Karakteristik Responden Lama Bekerja.

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	0 – 5 tahun	33	82,50%
2	6 – 10 tahun	7	17,50%
3	> 10 tahun	0	0%
Total		40	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah.

**Gambar 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.**

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 33 orang (82.50%), dilanjutkan dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 7 orang (17.50%), namun tidak ada yang memiliki lama bekerja lebih dari 10 tahun

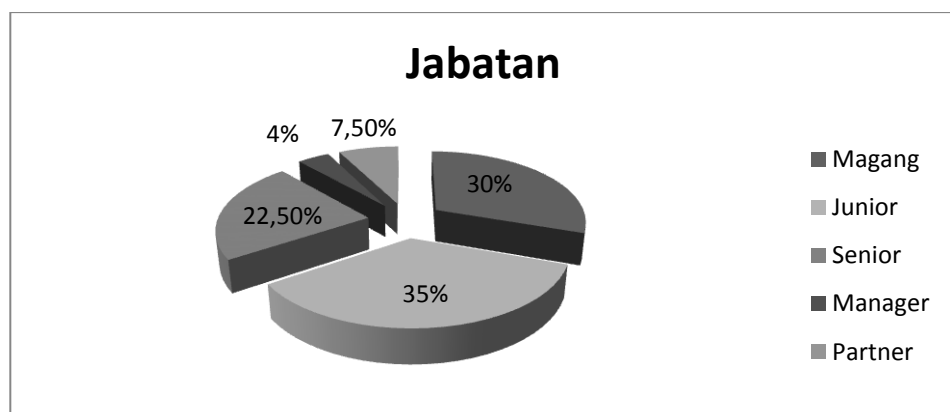
e. Deskripsi responden berdasarkan jabatan.

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan jabatan.

Tabel 14. Karakteristik Responden Jabatan.

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Magang	12	30%
2	Junior	14	35%
3	Senior	9	22,50%
4	Manager	2	4%
5	Partner	3	7,50%
Total		40	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah.

**Gambar 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.**

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki jabatan sebagai Auditor Junior sebanyak 14 orang (35%), dilanjutkan dengan jabatan sebagai Auditor Magang sebanyak 12 orang (30%), jabatan sebagai Partner sebanyak 3 orang (7,50%) , jabatan sebagai Manager KAP sebanyak 2 orang (4%).

B. Deskriptif Data Khusus.

Analisis deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini meliputi harga rerata/ *Mean* (M), Modus (Mo), Median (Me), dan Standart Deviasi (SD). *Mean* merupakan rata-rata, modus merupakan nilai variabel atau data yang mempunyai frekuensi tinggi dalam distribusi sebelah bawah, sedangkan standar deviasi adalah akar varians. Selain itu disajikan tabel, distribusi

frekuensi dan dilanjutkan dengan melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi diambil dari Sugiyono (2012) sebagai berikut:

- a. Menghitung jumlah kelas interval (Rumus Sturges).

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan :

K : Jumlah kelas Interval.

n : Jumlah data observasi.

log : Logaritma.

- b. Menentukan rentang data, yaitu data terbesar dikurangi data terkecil kemudian ditambah 1.
- c. Menghitung panjang kelas = rentang dibagi jumlah kelas.

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan *Mean* ideal (M_i) dan Standart deviasi ideal (SD_i) Rumus untuk mencari M_i dan SD_i adalah:

Rendah : $< (M_i - SD_i)$

Sedang : $(M_i - SD_i) \text{ s/d } (M_i + SD_i)$

Tinggi : $> (M_i + SD_i)$

a. Variabel Kinerja Auditor.

Variabel kinerja auditor terdiri dari tiga indikator yaitu: kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Dari tiga indikator tersebut dibuat 9 pertanyaan. Penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimum satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi adalah 36 ($9 \times 4 = 36$) dan terendah adalah 9 ($9 \times 1 = 9$).

Berdasarkan data penelitian yang diolah, variabel kinerja auditor memiliki skor tertinggi 36 dan skor terendah 27, *mean* 31,10, median 31, modus 27, dan standar deviasi 3,1362. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 40 = 6,2868$ (dibulatkan menjadi 6). Rentang data $(36-27) + 1 = 10$. Panjang kelas adalah $10/6 = 1,667$ dibulatkan menjadi 2.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Auditor).

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F(%)
1	26-27	8	20
2	28-29	5	12,50
3	30-31	11	27,50
4	32-33	7	17,50
5	34-35	1	2,50
6	36-37	8	20
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Tabel diatas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 11 responden yaitu pada kelas interval 30-31 dengan persentase 27,50%. Sedangkan frekuensi paling rendah adalah 1 responden yang terdapat pada kelas interval 34-35 dengan persentase 2,50.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). *Mean* ideal variabel Kinerja Auditor 22,5 sedangkan Standar Deviasi idealnya 4,5. Setelah M_i dan SD_i diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Y (Kinerja Auditor).

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	<18	-	-	Rendah
2	18 s/d 27	8	20%	Sedang
3	>27	32	80%	Tinggi
Jumlah		40	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa frekuensi Kinerja Auditor kategori sedang sebanyak 8 responden (20%), dan pada kategori tinggi sebanyak 32 responden (80%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap variabel Kinerja Auditor adalah tinggi.

b. Variabel Komitmen Organisasi.

Variabel komitmen organisasi auditor terdiri dari tiga indikator yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinue, komitmen normative. Dari tiga indikator tersebut dibuat 9 pertanyaan. Penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimum satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi adalah 36 ($9 \times 4 = 36$) dan terendah adalah 9 ($9 \times 1 = 9$).

Berdasarkan data penelitian yang diolah, variabel Komitmen Organisasi memiliki skor tertinggi 36 dan skor terendah 22, *mean* 27,55, median 27, modus 27, dan standar deviasi 3,0797. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 40 = 6,2868$ (dibulatkan menjadi 6). Rentang data $(36 - 22) + 1 = 15$. Panjang kelas adalah $15/6 = 2,5$ dibulatkan menjadi 3.

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel X₁ (Komitmen Organisasi).

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	21-23	2	5
2	24-26	12	30
3	27-29	17	42,50
4	30-32	7	17,50
5	33-35	0	0
6	36-38	2	5
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Tabel diatas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 17 responden yaitu 42,5% pada kelas interval 27-29 dengan persentase Sedangkan frekuensi paling rendah adalah responden 0 yang terdapat pada kelas interval 33-35 dengan persentase 0%.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi). *Mean* ideal variabel Komitmen Organisasi Auditor 22,5 sedangkan Standar Deviasi idealnya 4,5. Setelah Mi dan SDi diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Kecenderungan X_1 (Komitmen Organisasi).

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	<18	-	-	Rendah
2	18 s/d 27	23	57,50%	Sedang
3	>27	17	42,50%	Tinggi
Jumlah		40	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi Komitmen Organisasi Auditor kategori sedang sebanyak 23 responden (57,50%), dan pada kategori tinggi sebanyak 17 responden (42,50%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap variabel Komitmen Organisasi adalah sedang.

c. Variabel Profesionalisme.

Variabel profesionalisme auditor terdiri dari lima indikator yaitu: pengabdian diri, keyakinan standar profesi, kewajiban sosial, kemandirian, dan afiliasi. Dari lima indikator tersebut dibuat 15 pertanyaan. Penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimum satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi adalah 60 ($15 \times 4 = 60$) dan terendah adalah 15 ($15 \times 1 = 15$).

Berdasarkan data penelitian yang diolah, variabel Profesionalisme memiliki skor tertinggi 60 dan skor terendah 35, *mean* 49,03, median 48, modus 44, dan standar deviasi 5,6771. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 40 = 6,2868$ (dibulatkan menjadi 6). Rentang data $(60-35) + 1 = 26$. Panjang kelas adalah $26/6 = 4,3$ dibulatkan menjadi 5.

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Variabel X₂ (Profesionalisme).

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	34-38	1	2,50
2	39-43	2	5
3	44-48	19	47,50
4	49-53	10	25
5	54-58	3	7,50
6	59-63	5	12,50
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 16 responden yaitu 40% pada kelas interval 46-49 dengan persentase. Sedangkan frekuensi paling rendah adalah responden 1 yang terdapat pada kelas interval 34-37 dan 38-41 dengan persentase 2,50%.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi). *Mean* ideal variabel Profesionalisme Auditor 37,5 sedangkan Standar Deviasi idealnya 7,5. Setelah Mi dan SDi diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Kecenderungan X₂ (Profesionalisme).

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	<30	-	-	Rendah
2	30 s/d 45	9	22,50%	Sedang
3	>45	31	77,50%	Tinggi
Jumlah		40	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Tabel diatas menunjukkan bahwa frekuensi Profesionalisme Auditor kategori sedang sebanyak 9 responden (22,50%), dan pada kategori tinggi

sebanyak 31 responden (77,50%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap variabel Profesionalisme adalah tinggi.

d. Variabel Perilaku Etis.

Variabel perilaku etis auditor terdiri dari lima indikator yaitu: integritas, objektivitas, kompetensi dan kehati-hatian profesional, kerahasiaan dan perilaku profesional. Dari lima indikator tersebut dibuat 13 pertanyaan. Penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimum satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi adalah 52 ($13 \times 4 = 52$) dan terendah adalah 13 ($13 \times 1 = 13$).

Berdasarkan data penelitian yang diolah, variabel Perilaku Etis memiliki skor tertinggi 52 dan skor terendah 38, *mean* 43,10, median 42,50, modus 43, dan standar deviasi 4,2715. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 40 = 6,2868$ (dibulatkan menjadi 6). Rentang data $(52 - 38) + 1 = 15$. Panjang kelas adalah $15/6 = 2,5$ dibulatkan menjadi 3.

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Variabel X₃ (Perilaku Etis).

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	37-39	9	22,50
2	40-42	11	27,50
3	43-45	13	32,50
4	46-48	1	2,50
5	49-51	2	5
6	52-54	4	10
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Tabel diatas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 13 responden yaitu 32,5% pada kelas interval 43-45 dengan persentase Sedangkan frekuensi paling rendah adalah responden 1 yang terdapat pada kelas interval 46-48 dengan persentase 2,50%.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). *Mean* ideal variabel Perilaku etis Auditor 32,5 sedangkan Standar Deviasi idealnya 6,5. Setelah M_i dan SD_i diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 22. Distribusi Frekuensi Kecenderungan X_1 (Perilaku Etis).

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	<26	-	-	Rendah
2	26-39	9	22,50%	Sedang
3	>39	31	77,50%	Tinggi
Jumlah		40	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Tabel diatas menunjukkan bahwa frekuensi Perilaku Etis Auditor kategori sedang sebanyak 9 responden (22,5%), dan pada kategori tinggi sebanyak 31 responden (77,5%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap variabel Perilaku Etis adalah tinggi.

C. Analisis Data.

1. Uji Asumsi Klasik.

Hasil perhitungan semua uji asumsi klasik dapat dilihat pada lampirannya.

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normal atau tidaknya data dilakukan menggunakan teknik *analisis Kolmogorov-Smirnov*. Hasil rangkuman perhitungan normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 23. Rangkuman Hasil Uji Normalitas.

No	Variabel	Sig	Kriteria
1	Kinerja Auditor	0,405	Normal
2	Komitmen Organisasi	0,362	Normal
3	Profesionalisme	0,232	Normal
4	Perilaku Etis	0,106	Normal

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa signifikansi variabel kinerja auditor 0,405, komitmen organisasi 0,362, profesionalisme 0,232, perilaku etis 0,106. Keempat variabel tersebut memiliki signifikansi lebih besar dari 0,050 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang linear atau tidak antara variabel

independen (bebas) dengan variabel dependennya. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

No	Korelasi	Sig	Kriteria
1	X1=Y	0,809	Linear
2	X2=Y	0,098	Linear
3	X3=Y	0,946	Linear

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Berdasarkan tabel diatas, antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Auditor mempunyai nilai sig sebesar 0,809 lebih besar dari nilai probabilitas 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear. Hubungan antara Profesionalisme dengan Kinerja Auditor mempunyai nilai sig sebesar 0,098 lebih dari nilai probabilitas 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear. Hubungan antara Perilaku Etis dengan Kinerja Auditor mempunyai nilai sig sebesar 0,946 lebih besar dari nilai probabilitas 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear.

c. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya tindaknya multikolinearitas antara variabel bebas sebagai syarat yang digunakannya regresi berganda dalam menguji hipotesis. Hasil uji multikolinearitas secara ringkas disajikan tabel dibawah ini.

Tabel 25. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	X1	0,597	1.674	Tidak terjadi Multikoliaritas
2	X2	0,362	2.759	
3	X3	0,318	3.140	

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Hasil uji multikolinearitas antara variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 pada variabel komitmen organisasi 1.674, profesionalisme 2.759, perilaku etis 3.140. Selain itu, nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 yaitu pada variabel komitmen organisasi sebesar 0.597, profesionalisme sebesar 0,362, dan perilaku etis sebesar 0,318. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen organisasi, profesionalisme dan perilaku etis tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menggunakan Uji *Glesjer*, hasil pengujiannya sebagai berikut.

Tabel 26. Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,308	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Profesionalisme	0,263	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Perilaku Etis	0,071	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tersebut mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

2. Uji Hipotesis.

a. Analisis Regresi Sederhana.

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial

- 1) H_1 : Terdapat pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Auditor.

Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 27. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana H_1

Var	Perhitungan		Nilai t		Sig	Konsta	Koe
	$r_{(x1y)}$	$r^2_{(x1y)}$	Hitung	tabel			
X_1 -Y	0,461	0,213	3,206	2,028	0,003	18,155	0,470

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Berdasarkan tabel yang ada diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,461 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,213, ini dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor sebesar 21,3%. t_{hitung} sebesar 3,206 lebih besar dari t_{tabel} 2,028. Besarnya nilai koefisien regresi Komitmen

Organisasi (X_1) adalah 0,470 dan bilangan konstantanya 18,155. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = 18,155 + 0,470 X_1$$

Dengan begitu dapat diartikan bahwa jika nilai Komitmen Organisasi (X_1) sebesar satu, maka nilai Kinerja Organisasi (Y) sebesar 18,155 dan jika nilai dari Komitmen Organisasi naik sebesar 0,470 satuan. Dengan uji t statistik untuk variabel komitmen Organisasi menghasilkan nilai signifikansi 0,003 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05, berarti bahwa variabel Kinerja Auditor dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasi. Maka dapat disimpulkan hipotesis tersebut dapat diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.

- 2) H_2 : Terdapat pengaruh positif Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor.

Tabel 28. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana H_2 .

Var	Perhitungan		Nilai t		Sig	Kons	Koe
	$r_{(x1y)}$	$r^2_{(x1y)}$	Hitung	tabel			
X_2 -Y	0,706	0,498	6,137	2,028	0,000	11,993	0,390

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Berdasarkan tabel yang ada diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,706 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,498, ini dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh

Profesionalismeterhadap Kinerja Auditor sebesar 49,8%. t_{hitung} 6,137 sebesar lebih besar dari t_{tabel} 2,028. Besarnya nilai koefisien regresi Profesionalisme (X_2) 0,390 dan bilangan konstantanya 11,993. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = 11,993 + 0,390 X_2$$

Dengan begitu dapat diartikan bahwa jika nilai Profesionalisme (X_2) sebesar satu, maka nilai Kinerja Organisasi (Y) sebesar 11,993 dan jika nilai dari Profesionalisme naik sebesar 0,390 satuan. Dengan uji t statistik untuk variabel Profesionalisme menghasilkan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,050, berarti bahwa variabel Kinerja Auditor dipengaruhi oleh variabel Profesionalisme. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor.

- 3) H_3 : Terdapat pengaruh positif Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor.

Tabel 29. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana H_3

Var	Perhitungan		Nilai t		Sig	Konsta	Koe
	$r_{(x1y)}$	$r^2_{(x1y)}$	Hitung	tabel			
X_3-Y	0,736	0,542	6,704	2,028	0,000	7,806	0,540

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Berdasarkan tabel yang ada diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,736 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,542, ini

dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor sebesar 54,2 %. t_{hitung} sebesar 6,704 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,028. Besarnya nilai koefisien regresi Perilaku Etis (X_3) 0,540 dan bilangan konstantanya 7,806. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = 7,806 + 0,540 X_3$$

Dengan begitu dapat diartikan bahwa jika nilai Perilaku Etis (X_3) sebesar satu, maka nilai Kinerja Organisasi (Y) sebesar 7,806 dan jika nilai dari Perilaku Etis naik sebesar 0,540 satuan. Dengan uji t statistik untuk variabel Perilaku Etis menghasilkan nilai signifikasi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,050, berarti bahwa Kinerja Auditor dipengaruhi oleh Perilaku Etis. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku etis terhadap kinerja auditor.

b. Pengujian Regresi berganda.

Analisis ini digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel yang terkait.

H₄: Terdapat pengaruh positif antara Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis secara simultan terhadap Kinerja Auditor. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 30. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda H₄.

Variabel	Perhitungan		Nilai F		Sig	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	$R_{y(x_1x_2x_3)}$	$R^2_{y(x_1x_2x_3)}$	Hitung	tabel		B	Error
<i>(Constant)</i>	0,763	0,582	16,696	2,87	0,000	7.431	3.616
X1						-.033	.142
X2						.183	.099
X3						.362	.140

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas nilai koefisien regresi X_1 sebesar -0,033, nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,183, nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,362, dan nilai konstanta sebesar 7,431. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi berganda yakni:

$$Y = 7,431 + (-0,033) X_1 + 0,183 X_2 + 0,362 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat menunjukan bahwa nilai konstanta sebesar 7,431 dapat diartikan bahwa jika variabel X_1 , X_2 dan X_3 bernilai satu, maka Kinerja Auditor sebesar 7,431. Nilai koefisien X_1 sebesar -0,033 apabila Komitmen Organisasi meningkat 1 poin maka Kinerja Auditor akan turun sebesar -0,033 satuan dengan asumsi X_2 dan X_3 tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,183 apabila Profesionalisme meningkat 1 poin maka Kinerja Auditor akan naik sebesar 0,183 satuan dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap. Nilai koefisien X_3 sebesar 0,362 apabila Perilaku Etis meningkat 1 poin maka Kinerja Auditor akan naik sebesar 0,362 satuan dengan asumsi X_1 dan X_2 tetap.

Hasil analisis regresi berganda koefisien korelasi $R_{y(x_1x_2x_3)}$ sebesar 0,763 dan koefisien determinasi $R^2_{y(x_1x_2x_3)}$ sebesar 0,582 atau memiliki arti variabel Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis

memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 58,2%. Setelah dilakukan uji signifikansi dengan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 16,696 lebih dari F_{tabel} yakni 2,87. Dengan uji t statistik untuk variabel Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis menghasilkan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,050, berarti bahwa Kinerja Auditor dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor sehingga hipotesis tersebut ditolak karena nilai koefisien regresi X_1 sebesar -0,033 sehingga dapat menurunkan nilai kinerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis berganda dapat diketahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya sumbangan relatif dan efektif dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 31. Rangkuman Hasil Sumbangan Relatif dan Efektif.

No	Variabel	SR%	SE%
1	Komitmen Organisasi	-3,85%	-2,24%
2	Profesionalisme	37,91%	22,10%
3	Perilaku Etis	65,93%	38,44%
JUMLAH		100%	58,3%

Sumber: Data Primer yang Diolah.

D. Pembahasan Hasil Penelitian.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Melalui

analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,470, dan bilangan konstantanya yakni 18,155. Jadi, persamaan garis regresinya $Y = 18,155 + 0,470 X_1$ dan menunjukkan komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Y). Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,461 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,213 yang berarti komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor sebesar 21,3%. t_{hitung} sebesar 3,206 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan uji t statistik menghasilkan signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,003 < 0,050$). Dapat diartikan bahwa semakin tinggi rasa komitmen organisasi seseorang maka semakin tinggi kinerja auditor

Hipotesis pertama (H_1) tentang komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor terbukti bahwa semakin tinggi rasa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja. Dengan menumbuhkan rasa nyaman didalam organisasinya akan membuat senang dia berada dalam organisasinya terbukti dalam penelitian ini point dimana rasa menyelesaikan tugas dengan senang hati, diakui, dan rasa memiliki nilai yang tinggi. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Bunga Nur (2012) bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor sebab komitmen organisasi didefinisi sebagai kekuatan bersifat *relative* dari individu yang mengartikan bahwa individu tersebut terlibat, diakui dalam organisasinya selaras dengan Ikhsan Lubis didalam bukunya salah satu dari tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi,

disini auditor menyelesaikan tugasnya dengan senang hati sebab dengan senang hati mengibaratkan ikhlas untuk bekerja demi organisasinya.

2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor. Melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,390, dan bilangan konstantanya yakni 11,993. Jadi, persamaan garis regresinya $Y = 11,993 + 0,390 X_2$ dan menunjukkan Profesionalisme (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Y). Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,706 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,498 yang berarti profesionalisme mempengaruhi kinerja auditor sebesar 49,8%. t_{hitung} sebesar 6,137 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan uji t statistik menghasilkan signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Dapat diartikan bahwa semakin tinggi rasa profesionalisme seseorang maka semakin tinggi kinerja auditor.

Hipotesis pertama (H_2) tentang Profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor terbukti bahwa semakin tinggi Profesionalisme dapat meningkatkan kinerja. Seorang auditor selalu melihat dirinya sudah cukup profesional apa belum dengan selalu mengasah pengetahuannya, menerima penilaian dari sesama rekan profesinya. Dengan menjaga keprofesionalnya akan dipercaya oleh publik. Hal ini selaras dengan penelitian Rezky (2013) bahwa profesionalisme berhubungan dengan

kepercayaan publik akan kualitas jasanya dan akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja auditor.

3. Pengaruh Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor. Melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,540, dan bilangan konstantanya yakni 7,806. Jadi, persamaan garis regresinya $Y = 7,806 + 0,540 X_3$ dan menunjukkan perilaku etis (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Y). Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,736 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,542 yang berarti perilaku etis mempengaruhi kinerja auditor sebesar 54,2%. t_{hitung} sebesar 6,704 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan uji t statistik menghasilkan signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Dapat diartikan bahwa semakin tinggi perilaku etis seseorang maka semakin tinggi kinerja auditor.

Hipotesis pertama (H_3) tentang Perilaku Etis memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor terbukti bahwa semakin tinggi Perilaku etis dapat meningkatkan kinerja. Sebab seorang auditor selalu menjaga perilakunya dalam bekerja dibuktikan dengan menjunjung tinggi independennya dan tidak terpengaruh dari lingkungan dalam mengambil keputusan dan seorang auditor tidak akan membocorkan rahasia klien untuk kepentingan dirinya. Hal ini selaras dengan penelitian Afria Lisda (2012) dan Apriyanti (2014) menyatakan bahwa perilaku etis berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis secara simultan terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Komitmen organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis secara simultan terhadap Kinerja Auditor ditolak. Melalui analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar -0,033, X_2 sebesar 0,193 dan X_3 sebesar 0,540, dan bilangan konstantanya yakni 7.431. Jadi, persamaan garis regresinya $Y = 7.431 + (-0,033) X_1 + 0,183 X_2 + 0,362 X_3$. Dari hasil analisis regresi berganda koefisien korelasi $R_{y(x_1x_2x_3)}$ sebesar 0,763 dan korelasi determinasi $R^2_{y(x_1x_2x_3)}$ sebesar 0,582 atau memiliki arti variabel komitmen organisasi, profesionalisme, dan perilaku etis memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor sebesar 58,2% dan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja auditor. Uji signifikansi dengan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 16,696 lebih dari F_{tabel} yakni 2,87. Selain itu, uji t statistik menghasilkan signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ($0,000 < 0,050$).

Hipotesis keempat (H_4) tentang komitmen organisasi, profesionalisme dan perilaku etis memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor, ditolak hipotesisnya, karena koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) bila ditambahkan 1 poin maka akan mengurangi kinerja auditor sebesar -0,033 satuan. Variabel yang menurunkan Kinerja Auditor dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi. Hal ini dimungkinkan karena kurang loyalnya Auditor terhadap tempat ia bekerja yang dibuktikan oleh rendahnya skor responden terkait dengan

keinginannya untuk tidak bertahan dalam organisasi. Seorang auditor siap untuk keluar jika organisasinya dalam masalah, dan menganggap masalah organisasinya bukan urusan pribadinya. Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Ratih (2015) di dalam penelitiannya skor terkecil mengarah masih kurang loyalnya auditor pada organisasinya. Hasil penelitian ini juga dapat disebabkan keterbatasan jumlah responden yaitu 40 orang dari total populasi sebanyak 125 orang.

E. Keterbatasan Penelitian.

Penelitian ini telah diusahakan untuk dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang benar, tetapi masih memiliki keterbatasan-keterbatasan yaitu:

1. Kesibukan KAP sehingga beberapa KAP menolak untuk mengisi kuesioner dan hanya 5 KAP yang bersedia.
2. Kesibukan auditor sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dalam pengembalian kuesioner penelitian.
3. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner atau angket, sehingga peneliti tidak dapat mengawasi kebenaran dari jawaban atas pertanyaan
4. Adanya keterbatasan dalam pengisian kuesioner pada variabel kinerja auditor diisi oleh diri sendiri sehingga memungkinkan menilai dengan subjektif.
5. Uji coba yang dipakai adalah uji coba terpakai karena terbatasnya jumlah responden.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari analisis, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,470 dan bilangan konstantanya 18,155. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 18,155 + 0,470X_1$. Uji t statistik menunjukkan variabel Komitmen Organisasi menghasilkan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,050, berarti bahwa variabel Kinerja Auditor dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi rasa Komitmen Organisasi seseorang maka makin tinggi Kinerja Auditor
2. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dibuktikan besarnya nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,390 dan bilangan konstantanya 11,993. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 11,993 + 0,390 X_2$. Uji t statistik menunjukkan variabel Profesionalisme menghasilkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050, berarti bahwa variabel Kinerja Auditor dipengaruhi oleh Profesionalisme, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi rasa Profesionalisme seseorang maka makin tinggi Kinerja Auditor
3. Perilaku Etis berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,540 dan

bilangan konstantanya 7,806. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 7,806 + 0,540 X_3$. Uji t statistik menunjukkan variabel Perilaku Etis menghasilkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050, berarti bahwa variabel Kinerja Auditor dipengaruhi oleh Perilaku Etis, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Perilaku Etis seseorang maka makin tinggi Kinerja Auditor

4. Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor ditolak, dibuktikan dengan persamaan garis regresinya adalah $Y = 7,431 + (-0,033) X_1 + 0,183 X_2 + 0,362 X_3$. Uji Statistik untuk variabel Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050 berarti bahwa variabel Kinerja Auditor dapat dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Profesionalisme, sehingga dapat disimpulkan semakin besar Profesionalisme, dan Perilaku Etis seseorang maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor, namun jika terdapat Komitmen Organisasi didalamnya maka akan menurunkan Kinerja Auditor.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel keinginan berpindah (*turn over intention*), mengingat bahwa ada kecenderungan kurang loyalnya auditor terhadap organisasi.

2. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah cakupan sampel penelitian, baik dengan memperluas wilayah, maupun jenis auditor, yaitu auditor internal dari perusahaan swasta atau instansi pemerintahan
3. Auditor dalam menjalankan tugasnya harus sesuai dengan standart profesi yang sudah diciptakan oleh organisasi profesi, sehingga tidak bertindak menurut keinginan dan kepentingan pribadi saja.
4. Perlunya adanya peningkatan fasilitas atau gaji bagi auditor, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman pada Kantor Akuntan Publik karena dalam Variabel Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa adanya auditor siap meninggalkan tempat kerja bila didalam tempat kerja terjadi masalah

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, Lukta Arumsari (2014). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Tesis*. Universitas Udayana
- Afira, Lisda. (2009). Pengaruh Kemampuan Intelektual, Kecerdasan, Emosional, dan Kecenderungan Spritual terhadap Peilaku Etis Auditor serta dampaknya pada Kinerja (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Ubiversitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Apriyanti (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau). *E-journal JOM FEON Vol 1 No 2 Oktober 2014*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau
- Arfan, Ikhsan Lubis. (2011). *Akuntansu Perilaku*. Jakarta: Salmba empat.
- Armawan, Made Yudi. (2010). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Pengawas Koperasi Sebagai Internal Auditor (Studi Survei pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Denpasar Selatan). *Skripsi*: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Agus, Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Boon, O. K., Safa, M. S., Arumugam, V. (2006). *TQM Practice and Affective Commitment : A Case of Malaysian Semiconductor Packaging Organizations. International Journal of Management Entrepreunership. Vol. 2. No. 1. Page. 37-55. Munich personal RePEc Archive.*
- Bunga Nur Julianingtyas. (2012). Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal 1 (1) 2012*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Bhuno, Agung Nughoro. 2005. *Strategi Jitu “Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS”*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gibson, James L., et.al. 2007. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.

- Gujarati, Damodar (2003), *Ekonomotrika Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Hall, James A dan Tommie Singleton. (2007). *Audit dan Assurance Teknologi Informasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Hardjana, Agus. (2002). *Pekerja Profesional*. Yogyakarta : Kanisius.
- Haryadi, Sarjono & Winda Julianita (2011). *SPSS vs LISREL (sebuah pengantar, aplikasi untuk riset)*. Jakarta: Salemba empat.
- Imam Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Sess*. Cetakan keempat. Semarang: UNDIP
- _____. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: UNDIP.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2011). *Standart Profesional Akuntansi Publik*. 31 Maret 2011. Jakarta: Salemba Empat.
- Karsono (2008), Pengaruh Komitmnn Organisasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Vol 8, No. 2, Agustus 2008.
- Lekatompessy, J.E (2003), Hubungan profesionalisme dengan konsekuensinya ; komitmen organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik). *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.5 No.1 April 2003 Hlm. 69-84.
- Martina Dinata Putri. (2013). Pengaruh Independensi , Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *e-jurnal akuntansi universitas udayana*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama
- _____. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama, Bandung.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Revika Aditama, Bandung.
- Mondy & noe. (2005) *Human Resources Management 9th ed*. Massachusetts; Prentice-Hall.
- Nur Indrianto dan Bambang Supono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE

- Nurul, Arifah (2012). Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Nurwiyati. (2015). Pengaruh Penerapataam Aturan Etika, Pengalaman Kerja, dan Presepsi Profesi terhadap Profesionalisme Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Pabunda Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rahmawati. (1997). Hubungan antara profesionalisme internal auditor dengan kinerja, kepuasan kerja, komitmen dan keinginan untuk pindah. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada
- Ratih Lailathi Prajamukti (2015). Pengaruh Etika Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta). *Skripsi*: Universitas Negeri Yogyakarta. Tidak dipublikasikan
- Rezky Wulan Ramadhany. (2013). Pengaruh Pengalaman, Otonomi , profesionlisme dan Ambigustas Peran terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Kantor Akuntansi di Daerah Istimeawa Yogyakarta). *Skripsi*: Universitas Negeri Yogyakarta. Tidak dipublikasikan
- Ruky, Ahmad. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins. Stephen P., dan Timothy A.Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan III Terjemahan Molan, Benyamin*. Jakarta : PT.Indeks.
- Robert dan john. (2011). *Human Resources Management 10th ed*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2000). *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo Gramedia.
- Silvana Desstya Ayu Perwitasari. (2014). Hubungan Antara Variabel Demografi Dengan Pengambilan Keputusan Etis Auditor pada Kantor Perwakilan Badan Pemeriksaan Keuangan RI. *Skripsi*: Falkutas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponogoro
- Simmora, hendy. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta

- Sri Trinaningih. (2007). Independensi Auditor dan komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman Good Governance, Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi X. Hlm 1-56*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sukirno Agoes I Cenik Ardana. (2009). *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba empat.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulton. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. *Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*
- Sumarni dan Wahyuni. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Temaluru Johanes.(2001). *Kualitas SDM dari Perspektif IPO: Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan faktor-faktor demografis dengan kepuasan kerja karyawan*. Jakarta : Pengembangan Bagian PIO FakultasPsikologi UI.
- Umi Narimawati (2005). Pengaruh Person Jobfit, Kepuasan & KomitmenTerhadap Keinginan Pindah Dan kinerja Dosen PTS Kopertis Wilayah IV Jabar Dan Banten. Disertasi. Unpad. Bandung
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiratna Sujarweni. (2007). *Belajar Mudah SPSS untuk Penelitian Skripsi, Tesis, Desertasi, dan Umum*. Yogyakarta: Ardana Media.
- (<http://www.tempo.co/read/news/2002/11/20/05635420/Mark-Up-Kimia-Farma-Tanggung-Jawab-Direksi-Lama>)

Lampiran 1: Kuesioner uji terpakai

Yogyakarta, 21 April 2015

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Auditor

Di tempat

Bersama ini saya :

Nama : Yola Mentari Putri

NIM : 11412144016

Status : Mahasiswa Strata 1 (S-1), Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, UNY

Dalam rangka untuk penelitian skripsi program sarjana (S-1), Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, UNY, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan dengan judul ***“Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor”***

Untuk itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Perlu Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Saya harap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengembalikan kuesioner ini maksimal 10 hari setelah kuesioner tersebut diterima.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Yola Mentari Putri

Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu/Sdra/i untuk mengisi data-data berikut ini:

Nama : (boleh tidak diisi)

Nama KAP :

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Umur : ☐ ≤25 tahun ☐ 26-30 tahun
☐ 31-35 tahun ☐ >35 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ D3 ☐ S1
☐ S2 ☐ S3

Lama bekerja : ☐ 0-5 tahun
☐ 6-10 tahun
☐ Lebih dari 10 tahun

Jabatan : ☐ Auditor Magang ☐ Manager KAP
☐ Auditor Junior ☐ Partner
☐ Auditor Senior

Cara pengisian kuesioner :

Bapak/ibu/saudara/i cukup memberikan **tanda centang** (√) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Setiap pernyataan mengharapkan hanya ada satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Skor/Nilai jawaban adalah sebagai berikut :

Skor/Nilai 1 : Sangat tidak setuju (STS)

Skor/Nilai 2 : Tidak setuju (TS)

Skor/Nilai 3 : S (Setuju)

Skor/Nilai 4 : SS (Sangat Setuju)

Kinerja

NO	PERTANYAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya				
2	Saya merasa mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan klien				
3	Saya mampu berkompetisi dengan kemampuan saya				
4	Banyaknya pemeriksaan akan menambah produktivitas saya				
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan berkualitas				
6	Dengan pengalaman saya, saya dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja				
7	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
8	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien				
9	Dengan efisiensi waktu, saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan				

Komitmen Organisasi

NO	Pertanyaan	Pilihan			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1	Saya mempunyai rasa memiliki di tempat kerja saya				
2	Saya akan melakukan apa saja demi kemajuan organisasi saya				
3	Saya akan mengabdikan diri demi organisasi saya				
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati				
5	Saya merasa diakui dalam organisasi saya				
6	Dalam kondisi apapun saya tidak akan keluar dari tempat kerja saya				
7	Masalah organisasi adalah masalah bagi saya				
8	Saya tidak siap untuk meninggalkan organisasi saya				
9	Organisasi saya adalah tempat penting bagi saya				

Profesionalisme

NO	Pertanyaan	Pilihan			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1	Saya berjanji akan menjadi auditor yang profesional dan mengabdikan diri sepenuhnya				
2	Saya menjadi auditor tanpa ada tekanan dari mana pun				
3	Saya sudah pantas menjadi auditor yang profesional atas hasil kerja saya lakukan				
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan				
5	Akuntan Publik adalah profesi yang patut dibanggakan				
6	Saya menerima kemampuan saya dinilai oleh organisasi saya/rekan seprofesi				
7	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan				
8	Saya tidak akan lari dari kewajiban pekerjaan yang diberikan				
9	Bila saya bekerja dengan profesional, publik akan percaya dengan profesi ini				
10	Saya mampu percaya diri sebagai auditor walau banyak rintangan yang dihadapi				
11	Saya sering berdiskusi bagaimana menjadi auditor yang berkualitas				
12	Saya selalu mencari ilmu yang berkaitan dengan profesi saya				
13	Saya mampu menjalin komunikasi dengan baik terhadap rekan seprofesi				
14	Saya senang menghadiri dan turut berpartisipasi dalam pertemuan yang dilakukan oleh IAPI				
15	Saya selalu mendukung keputusan dari organisasi profesi saya.				

Perilaku Etis

No	Pertanyaan	Pilihan			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1	Saya selalu bersikap jujur dalam situasi apa pun				
2	Tidak pernah dalam pikiran saya untuk melanggar peraturan				
3	Saya selalu bertindak independen dalam menjaga kualitas kerja saya				
4	Saya tidak pernah menguntungkan atau merugikan pihak luar demi keuntungan saya				
5	Hasil penugasan yang saya buat berdasarkan bukti-bukti yang ada				
6	Sebelum bertindak saya memikirkan efek yang diberikan				
7	Perilaku saya adalah kualitas kerja saya				
8	Berperilaku etis adalah kebutuhan saya demi kualitas kerja saya				
9	Saya tidak pernah membocorkan rahasia demi keuntungan pribadi atau pihak lain				
10	Saya akan membuka rahasia klien ketika ada organisasi profesional atau pihak hukum yang membutuhkan/memintanya				
11	Saya selalu berperilaku sesuai dengan peraturan				
12	Saya mampu mengendalikan diri dalam lingkungan pekerjaan				
13	Perilaku saya terbentuk dari lingkungan yang harmonis				

Terima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/i karena bersedia mengisi kuesioner ini.

Lampiran 2. Skor Butir Kuesioner Penelitian

Kinerja Auditor										
no	Kualitas			kuantitas			tepat waktu			Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	3	2	3	4	32
11	3	4	3	3	4	3	3	4	4	31
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29
14	4	4	3	4	4	4	3	3	3	32
15	4	3	3	4	3	3	3	3	4	30
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	3	4	3	3	4	3	3	4	4	31
18	3	3	3	4	4	3	3	4	3	30
19	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
27	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30
28	3	3	3	4	3	3	4	3	4	30
29	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33
30	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
31	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32
32	3	3	4	3	4	4	4	3	3	31
33	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
35	3	4	3	3	3	3	3	4	4	30
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34
38	4	3	3	3	4	3	4	3	3	30
39	4	3	4	3	4	4	3	3	3	31
40	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33
Total	137	137	134	140	145	136	135	140	140	1244

Komitmen Organisasi										
no	afektif				kontinue		normative			Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	30
4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22
5	3	3	3	4	3	2	2	3	3	26
6	3	3	3	4	4	2	4	3	3	29
7	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
8	4	4	4	4	4	1	2	2	4	29
9	4	4	4	4	4	1	2	2	4	29
10	3	4	2	3	4	2	1	2	3	24
11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
12	3	3	2	3	3	2	3	2	3	24
13	3	3	2	3	3	2	2	3	3	24
14	4	3	3	3	3	3	3	2	3	27
15	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25
16	3	3	3	3	4	2	3	2	3	26
17	4	4	4	4	4	2	3	2	3	30
18	3	3	3	4	3	4	3	4	3	30
19	3	4	4	4	3	4	4	3	3	32
20	3	2	3	3	3	2	2	2	3	23
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
22	3	4	3	3	3	4	4	3	3	30
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
26	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
29	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
31	3	3	3	3	3	1	3	2	3	24
32	3	3	4	3	3	2	3	3	3	27
33	4	4	4	3	3	2	3	3	3	29
34	4	4	4	4	4	2	3	2	3	30
35	3	3	3	4	4	3	3	2	3	28
36	3	3	3	4	3	2	3	3	3	27
37	3	4	4	4	3	3	2	2	2	27
38	4	4	4	3	4	3	2	3	2	29
39	4	3	3	4	3	2	3	3	3	28
40	3	2	3	4	4	2	2	3	2	25
Total	131	131	129	136	133	100	112	109	121	1102

profesionalisme																
no	abdi diri			keyakinan			kewajiban sosial			mandiri			afiliasi			Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	35
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	56
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58
10	1	2	3	4	2	3	4	2	3	2	1	4	4	4	2	41
11	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	4	3	4	3	47
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
13	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	50
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	54
17	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	43
18	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	51
19	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	50
20	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	50
21	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46
22	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	48
23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
24	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	47
25	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	49
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
28	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	48
29	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	48
30	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	48
31	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	51
32	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	47
33	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	50
34	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
35	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
36	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	49
37	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	49
38	3	3	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3	2	2	46
39	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	51
40	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	47
Total	129	132	127	105	137	140	136	134	140	130	127	136	132	135	121	1961

Perilaku Etis														
no	integritas			objektivitas		kompe hati2			rahasia		perilaku profesional			Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38
5	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
10	2	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	2	40
11	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	45
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
13	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	44
14	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	41
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
16	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	44
17	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	42
18	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	43
19	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	44
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
21	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	39
22	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	44
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38
24	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	40
25	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	42
26	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	43
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
28	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	41
29	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	43
30	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	42
31	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	43
32	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	42
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
34	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	43
35	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	43
36	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
37	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	48
38	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	41
39	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	43
40	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	45
Total	131	130	139	133	140	129	133	132	140	125	131	128	133	1724

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	9

2. Hasil Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi

Correlations

		kom1	kom2	kom3	kom4	kom5	kom6	kom7	kom8	kom9	komtnor
kom1	Pearson Correlation	1	.611**	.641**	.411**	.477**	-.097	.094	-.086	.322*	.551**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.002	.552	.564	.596	.043	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kom2	Pearson Correlation	.611**	1	.604**	.336*	.390*	.132	.141	-.070	.263	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.034	.013	.417	.386	.666	.101	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kom3	Pearson Correlation	.641**	.604**	1	.484**	.345*	.076	.234	.033	.164	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.029	.641	.147	.840	.310	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kom4	Pearson Correlation	.411**	.336*	.484**	1	.472**	.000	.157	.032	.172	.524**
	Sig. (2-tailed)	.008	.034	.002		.002	1.000	.333	.843	.288	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kom5	Pearson Correlation	.477**	.390*	.345*	.472**	1	-.028	.108	-.032	.374*	.520**
	Sig. (2-tailed)	.002	.013	.029	.002		.865	.507	.843	.018	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kom6	Pearson Correlation	-.097	.132	.076	.000	-.028	1	.566**	.617**	.091	.579**
	Sig. (2-tailed)	.552	.417	.641	1.000	.865		.000	.000	.575	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kom7	Pearson Correlation	.094	.141	.234	.157	.108	.566**	1	.487**	.384*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.564	.386	.147	.333	.507	.000		.001	.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kom8	Pearson Correlation	-.086	-.070	.033	.032	-.032	.617**	.487**	1	.274	.521**
	Sig. (2-tailed)	.596	.666	.840	.843	.843	.000	.001		.088	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kom9	Pearson Correlation	.322*	.263	.164	.172	.374*	.091	.384*	.274	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.043	.101	.310	.288	.018	.575	.014	.088		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
komtnor	Pearson Correlation	.551**	.600**	.636**	.524**	.520**	.579**	.684**	.521**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	9

pro9	Pearson	.200	.269	.350*	.293	.547*	.365*	.280	.607*	1	.147	.291	.292	.199	.381*	.245	.574*
	Correlation					*			*								*
	Sig. (2-tailed)	.215	.094	.027	.067	.000	.021	.081	.000		.367	.069	.067	.218	.015	.127	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro10	Pearson	.335	.630*	.428*	.410*	.278	.402*	.082	.496*	.147	1	.524*	.129	.438*	.259	.416*	.650*
	Correlation	*	*	*	*		*		*			*		*		*	*
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.006	.009	.083	.010	.615	.001	.367		.001	.429	.005	.107	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro11	Pearson	.480	.563*	.532*	.123	.589*	.261	.130	.525*	.291	.524*	1	.288	.120	.192	.526*	.681*
	Correlation	**	*	*		*			*		*					*	*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.451	.000	.104	.424	.001	.069	.001		.072	.460	.234	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro12	Pearson	.169	.173	.423*	.420*	.162	.320*	.376*	.182	.292	.129	.288	1	.454*	.729*	.344*	.597*
	Correlation			*	*		*	*						*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.298	.287	.007	.007	.317	.044	.017	.260	.067	.429	.072		.003	.000	.030	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro13	Pearson	.029	.257	.270	.414*	.090	.218	.245	.290	.199	.438*	.120	.454*	1	.538*	.226	.503*
	Correlation				*						*		*		*		*
	Sig. (2-tailed)	.860	.110	.093	.008	.579	.176	.128	.070	.218	.005	.460	.003		.000	.161	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro14	Pearson	.042	.186	.283	.249	.114	.190	.232	.270	.381*	.259	.192	.729*	.538*	1	.502*	.559*
	Correlation									*			*	*		*	*
	Sig. (2-tailed)	.799	.251	.077	.121	.485	.241	.149	.092	.015	.107	.234	.000	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro15	Pearson	.322	.354*	.381*	.241	.324*	.115	.204	.339*	.245	.416*	.526*	.344*	.226	.502*	1	.616*
	Correlation	*	*	*		*			*		*	*	*		*		*
	Sig. (2-tailed)	.043	.025	.015	.135	.042	.479	.207	.032	.127	.008	.000	.030	.161	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
profsi	Pearson	.531	.741*	.774*	.606*	.638*	.584*	.543*	.700*	.574*	.650*	.681*	.597*	.503*	.559*	.616*	1
	Correlation	**	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	15

etis9	Pearson	.119	.430**	.381*	.452**	.200	.430**	.288	.327*	1	.037	.465**	.269	.575**	.652**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.466	.006	.015	.003	.216	.006	.072	.039		.821	.002	.093	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
etis10	Pearson	-.022	.048	.289	.205	.332*	.132	.266	.443**	.037	1	.164	.132	-.041	.415**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.893	.770	.071	.205	.036	.417	.098	.004	.821		.312	.415	.803	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
etis11	Pearson	.065	.528**	.413**	.378*	.211	.204	.308	.157	.465**	.164	1	.365*	.481**	.641**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.689	.000	.008	.016	.190	.207	.053	.334	.002	.312		.021	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
etis12	Pearson	.341*	.232	.091	.103	.180	.360*	.325*	.353*	.269	.132	.365*	1	.747**	.598**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.031	.150	.576	.525	.267	.022	.041	.026	.093	.415	.021		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
etis13	Pearson	.450**	.438**	.211	.275	-.044	.429**	.420**	.203	.575**	-.041	.481**	.747**	1	.689**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.190	.086	.786	.006	.007	.210	.000	.803	.002	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
etis	Pearson	.506**	.684**	.462**	.641**	.427**	.578**	.543**	.618**	.652**	.415**	.641**	.598**	.689**	1
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	13

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 4. Deskripsi Data Penelitian

		Statistics			
		kinerja	komitm	profesio	etis
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0
Mean		31.1000	27.5500	49.0250	43.1000
Median		31.0000	27.0000	48.0000	42.5000
Mode		27.00 ^a	27.00	44.00 ^a	43.00
Std. Deviation		3.13622	3.07971	5.67716	4.27155
Variance		9.836	9.485	32.230	18.246
Range		9.00	14.00	25.00	14.00
Minimum		27.00	22.00	35.00	38.00
Maximum		36.00	36.00	60.00	52.00
Sum		1244.00	1102.00	1961.00	1724.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Kinerja Auditor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27.00	8	20.0	20.0	20.0
	28.00	1	2.5	2.5	22.5
	29.00	4	10.0	10.0	32.5
	30.00	6	15.0	15.0	47.5
	31.00	5	12.5	12.5	60.0
	32.00	4	10.0	10.0	70.0
	33.00	3	7.5	7.5	77.5
	34.00	1	2.5	2.5	80.0
	36.00	8	20.0	20.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22.00	1	2.5	2.5	2.5
	23.00	1	2.5	2.5	5.0
	24.00	5	12.5	12.5	17.5
	25.00	3	7.5	7.5	25.0
	26.00	4	10.0	10.0	35.0
	27.00	9	22.5	22.5	57.5
	28.00	3	7.5	7.5	65.0
	29.00	5	12.5	12.5	77.5
	30.00	5	12.5	12.5	90.0
	32.00	2	5.0	5.0	95.0
	36.00	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Profesionalisme

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35.00	1	2.5	2.5	2.5
	41.00	1	2.5	2.5	5.0
	43.00	1	2.5	2.5	7.5
	44.00	5	12.5	12.5	20.0
	45.00	1	2.5	2.5	22.5
	46.00	5	12.5	12.5	35.0
	47.00	4	10.0	10.0	45.0
	48.00	4	10.0	10.0	55.0
	49.00	3	7.5	7.5	62.5
	50.00	4	10.0	10.0	72.5
	51.00	3	7.5	7.5	80.0
	54.00	1	2.5	2.5	82.5
	56.00	1	2.5	2.5	85.0
	58.00	1	2.5	2.5	87.5
	59.00	1	2.5	2.5	90.0
	60.00	4	10.0	10.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Perilaku Etis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38.00	3	7.5	7.5	7.5
	39.00	6	15.0	15.0	22.5
	40.00	4	10.0	10.0	32.5
	41.00	3	7.5	7.5	40.0
	42.00	4	10.0	10.0	50.0
	43.00	7	17.5	17.5	67.5
	44.00	4	10.0	10.0	77.5
	45.00	2	5.0	5.0	82.5
	48.00	1	2.5	2.5	85.0
	51.00	2	5.0	5.0	90.0
	52.00	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Perhitungan Penentuan Kelas Interval dan Kecenderungan Variabel

1. Kinerja Auditor

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 40$$

$$= 6,2868 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

$$\text{Rentang Data} = (36-27) + 1 = 10$$

$$\text{Panjang Kelas} = 10/6$$

$$= 1,667 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

N0	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F(%)
1	26-27	8	20
2	28-29	5	12,50
3	30-31	11	27,50
4	32-33	7	17,50
5	34-35	1	2,50
6	36-37	8	20
Jumlah		40	100

$$\begin{aligned} \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{2} (36 + 9) \\ &= 22,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{6} (36 - 9) \\ &= 4,5 \end{aligned}$$

Penentuan Kategori:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= < (Mi - SDi) \\ &= < (22,5 - 4,5) \\ &= < 18 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi) \\ &= (22,5 - 4,5) \text{ s/d } (22,5 + 4,5) \\ &= 18 \text{ s/d } 27 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= > (Mi + SDi) \\ &= > (23 + 5) \\ &= > 27 \end{aligned}$$

2. Komitmen Organisasi

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 40$$

$$= 6,2868 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

$$\text{Rentang Data} = (36-22) + 1 = 15$$

$$\text{Panjang Kelas} = 15/6$$

$$= 2,5 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	21-23	2	5
2	24-26	12	30
3	27-29	17	42,50
4	30-32	7	17,50
5	33-35	0	0
6	36-38	2	5
Jumlah		40	100

$$\begin{aligned} \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{2} (36 + 9) \\ &= 22,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{6} (36 - 9) \\ &= 4,5 \end{aligned}$$

Penentuan Kategori:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= < (Mi - SDi) \\ &= < (22,5 - 4,5) \\ &= < 18 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Sedang} &= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi) \\
 &= (22,5 - 4,5) \text{ s/d } (22,5 + 4,5) \\
 &= 18 \text{ s/d } 27
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= > (Mi + SDi) \\
 &= > (23 + 5) \\
 &= > 27
 \end{aligned}$$

3. Profesionalisme

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges yaitu:

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 40 \\
 &= 6,2868 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

$$\text{Rentang Data} = (60-35) + 1 = 26$$

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang Kelas} &= 26/6 \\
 &= 4.3 \text{ dibulatkan menjadi } 4
 \end{aligned}$$

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	34-37	1	2,50
2	38-41	1	2,50
3	42-45	6	15
4	46-49	16	40
5	50-53	7	17,50
6	54-57	2	5
7	58-61	6	15
Jumlah		40	100

$$\begin{aligned}
 \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{2} (60 + 15) \\
 &= 37,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{6} (60 - 15) \\
 &= 7,5
 \end{aligned}$$

Penentuan Kategori:

$$\begin{aligned}
 \text{Sedikit} &= < (Mi - SDi) \\
 &= < (37,5 - 7,5) \\
 &= < 30
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Sedang} &= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi) \\
 &= (37,5 - 7,5) \text{ s/d } (37,5 + 7,5) \\
 &= 30 \text{ s/d } 45
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Banyak} &= > (Mi + SDi) \\
 &= > (37,5 + 7,5) \\
 &= > 45
 \end{aligned}$$

4. Perilaku Etis

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges yaitu:

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 40 \\
 &= 6,2868 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

$$\text{Rentang Data} = (52-38) + 1 = 15$$

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang Kelas} &= 15/6 \\
 &= 2,5 \text{ dibulatkan menjadi } 3
 \end{aligned}$$

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	37-39	9	22,50
2	40-42	11	27,50
3	43-45	13	32,50
4	46-48	1	2,50
5	49-51	2	5
6	52-54	4	10
Jumlah		40	100

$$\begin{aligned}
 \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{2} (52 + 13) \\
 &= 32,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{6} (52 - 13) \\
 &= 6,5
 \end{aligned}$$

Penentuan Kategori:

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= < (Mi - SDi) \\
 &= < (32,5 - 6,5) \\
 &= < 26
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Sedang} &= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi) \\
 &= (32,5 - 6,5) \text{ s/d } (32,5 + 6,5) \\
 &= 26 \text{ s/d } 39
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= > (Mi + SDi) \\
 &= > (32,5 + 6,5) \\
 &= > 39
 \end{aligned}$$

Lampiran 5. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerja	komtnor	profsi	etis
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.10	27.55	49.03	43.10
	Std. Deviation	3.136	3.080	5.677	4.272
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.146	.164	.192
	Positive	.113	.146	.164	.192
	Negative	-.141	-.079	-.113	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.891	.923	1.037	1.212
Asymp. Sig. (2-tailed)		.405	.362	.232	.106

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.431	3.616		2.055	.047		
	komtnor	-.033	.142	-.032	-.231	.819	.597	1.674
	profsi	.183	.099	.332	1.854	.072	.362	2.759
	etis	.362	.140	.492	2.578	.014	.318	3.140

a. Dependent Variable: kinerja

3. Uji Linearitas

Komitmen Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * komtnor	Between Groups	(Combined)	127.178	10	12.718	1.438	.213
		Linearity	81.661	1	81.661	9.235	.005
		Deviation from Linearity	45.517	9	5.057	.572	.809
	Within Groups		256.422	29	8.842		
	Total		383.600	39			

Profesionalisme

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * profsi	Between Groups	(Combined)	289.833	15	19.322	4.946	.000
		Linearity	190.936	1	190.936	48.871	.000
		Deviation from Linearity	98.897	14	7.064	1.808	.098
	Within Groups		93.767	24	3.907		
	Total		383.600	39			

Perilaku Etis

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * etis	Between Groups	(Combined)	225.421	10	22.542	4.133	.001
		Linearity	207.866	1	207.866	38.109	.000
		Deviation from Linearity	17.556	9	1.951	.358	.946
	Within Groups		158.179	29	5.454		
	Total		383.600	39			

4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.172	2.086		3.439	.001
komtnor	-.085	.082	-.199	-1.035	.308
profsi	.065	.057	.281	1.137	.263
etis	-.150	.081	-.491	-1.861	.071

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Sederhana

1. Komitmen Organisasi terhadap Auditor Auditor

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komtnor ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.213	.192	2.819

a. Predictors: (Constant), komtnor

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.661	1	81.661	10.277	.003 ^a
	Residual	301.939	38	7.946		
	Total	383.600	39			

a. Predictors: (Constant), komtnor

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.155	4.062		4.469	.000
	komtnor	.470	.147	.461	3.206	.003

a. Dependent Variable: kinerja

2. Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	profsi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.485	2.252

a. Predictors: (Constant), profsi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.936	1	190.936	37.659	.000 ^a
	Residual	192.664	38	5.070		
	Total	383.600	39			

a. Predictors: (Constant), profsi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.993	3.134		3.827	.000
	profsi	.390	.064	.706	6.137	.000

a. Dependent Variable: kinerja

3. Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor

4.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	etis ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.530	2.150

a. Predictors: (Constant), etis

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.866	1	207.866	44.948	.000 ^a
	Residual	175.734	38	4.625		
	Total	383.600	39			

a. Predictors: (Constant), etis

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.806	3.491		2.236	.031
	etis	.540	.081	.736	6.704	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Berganda dan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efetif

1. Analisis Regresi Berganda

Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	etis, komtnor, profsi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.547	2.111

a. Predictors: (Constant), etis, komtnor, profsi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223.185	3	74.395	16.696	.000 ^a
	Residual	160.415	36	4.456		
	Total	383.600	39			

a. Predictors: (Constant), etis, komtnor, profsi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.431	3.616		2.055	.047
komtnor	-.033	.142	-.032	-.231	.819
profsi	.183	.099	.332	1.854	.072
etis	.362	.140	.492	2.578	.014

a. Dependent Variable: kinerja

2. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efetif

a. Koefien Regresi

$$Y = 2.055 + -0,033 X_1 + 0,103 X_2 + 0,362 X_3$$

Diketahui:

$$\alpha_1 : -0,033$$

$$\sum X_1.Y : 1102 \times 1244 = 1.307.888$$

$$\alpha_2 : 0,183$$

$$\sum X_2.Y : 1961 \times 1244 = 2.439.484$$

$$\alpha_3 : 0,362$$

$$\sum X_3.Y : 1724 \times 1244 = 2.144.656$$

$$R \text{ Square } (R^2) : 0,582$$

$$\begin{aligned} JK_{\text{reg}} &= (-0,033)(1.307.888) + (0,183)(2.439.484) + (0,362)(2.144.656) \\ &= -45.339 + 446.426 + 776.366 \\ &= 1.177.553 \end{aligned}$$

b. Sumbangan Relatif (SR%)

$$X_1 = SR\% = \frac{\alpha \sum xy}{JK_{\text{reg}}} \times 100\%$$

$$= -45.329 / 1.177.553 \times 100\%$$

$$= -3,84\%$$

$$\begin{aligned}
 X2 = SR\% &= \frac{\alpha \sum xy}{JK_{\text{reg}}} \times 100\% \\
 &= 446.426/1.177.553 \times 100\% \\
 &= 37,91\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 X3 = SR\% &= \frac{\alpha \sum xy}{JK_{\text{reg}}} \times 100\% \\
 &= 776.366/1.177.553 \times 100\% \\
 &= 65,93\%
 \end{aligned}$$


c. Sumbangan Efektif (SE%)

$$\begin{aligned}
 X1 = SE\% &= SR\% \times R^2 \\
 &= -3,84\% \times 0,583 \\
 &= -2,24\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 X2 = SE\% &= SR\% \times R^2 \\
 &= 37,91\% \times 0,583 \\
 &= 22,10\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 X3 = SE\% &= SR\% \times R^2 \\
 &= 65,93\% \times 0,583 \\
 &= 38,44\%
 \end{aligned}$$

Lampiran 8. Surat Keterangan Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
 Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
 Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
 Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 534 /UN34.18/LT/2014 12 Januari 2015
 Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth.

1. Kepala KAP Drs. Kumalahadi Jl. Kranji No. 90 Serang Baru, Yogyakarta	6. Kepala KAP Suhartanti & Rekan (Cab) Perumahan Nogotirto 1 No. 11 Nogotirto, Gamping, Sleman, Yogyakarta
2. Kepala KAP Drs. Soeroso Dono Sapotro, M.M. Jl. Beo No. 49, Demangan Baru, Yogyakarta	7. Kepala KAP Hadori Sugiarto Adi dan Rekan Jl. Prof. Dr. Sarjito No. 9, Yogyakarta
3. Kepala KAP Drs. Inaresjz Kemalawarta Jl. Ringin Putih No. 7 Prenggan, Kota Gede, Yogyakarta	8. Kepala KAP Indarto Waluyo J. Ringroad Timur No. 33, Yogyakarta
4. Kepala KAP Kuncara Budi Santosa, S.E., Ak.MM Jalan Godean KM 5 No. 104 Yogyakarta	9. Kepala KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dandang, & AH Jl. Kusumanegara Muja Muju, Pertigaan Balai Kota Umbulharjo, Yogyakarta
5. Kepala KAP Henry Susanto Jalan Gajah Mada No. 27 Yogyakarta	10. Kepala KAP Bismar, Muntalib, dan Yunus Jl. Soka No. 24, Baciro, Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat permohonan ijin penelitian Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa:


Nama : Yola Mentari Putri
 NIM : 11412144016
 Jurusan/Prodi : Pendidikan Akuntansi/Akuntansi
 Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta

Atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.

AN: Yola

No: 081392910886

Wakil Dekan I,



Nurhadi, M.M.
NIP. 19550101 198103 1 006

Gambar 7. Surat Penelitian



Drs. HENRY & SUGENG
Registered Public Accountants
Tax and Management Consultants
Kep-1365/KM.I/2009

SURAT KETERANGAN

Nomor : 20/KAP/HS/YGY/IV/2015

Perihal : Surat Keterangan

Yang bertandatangan dibawah adalah Pimpinan KAP Drs. Henry & Sugeng menerangkan bahwa :

Nama	: Yola Mentari Putri
NIM/NIRM	: 11412144016
Jurusan	: Akuntansi
Fakultas	: Ekonomi " UNY "

Adalah benar telah mengirimkan Kuisioner untuk penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta "

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 21 April 2015

KAP Drs. Henry & Sugeng

Ahmad Try Handoko, SE
Manager Audit

Kantor Pusat : Jl. Gajah Mada 22 Telp. (0274) 514883 Fax. (0274) 514883 Yogyakarta 55112
Kantor Cabang : Jl. Manunggal Kebonsari Kencana No. 45 Blok B-10 Kebonsari Jambangan Surabaya 60233
Telp. (031) 829 7513, 70418434 Fax (031) 829 7513

Gambar 8. Surat Keterangan Penelitian dari KAP Hendry & Sugeng

SURAT KETERANGAN

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan Identitas :

Nama : YOLA MENTARI PUTRI
NIM : 11412144016
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Akuntansi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Benar-benar telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi tugas Akhir Skripsi di Kantor Akuntan Publik Indarto Waluyo dengan judul

“ PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROFESIONALISME, DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA AUDITOR ”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Mei 2015

KAP Indarto Waluyo

Office Manager,



Onik Aryani A.Md

Gambar 9. Surat Keterangan Penelitian dari KAP Indarto Waluyo

Kantor Akuntan Publik
Drs. SOEROSO DONOSAPOETRO
Jl. Beo 49 Demangan Baru, Yogyakarta
Telp/Fax. 0274 589283

SURAT KETERANGAN

Bersama ini, KAP Soeroso Donosapoetro menerangkan bahwa :

Nama : YOLA MENTARI PUTRI
NIM / NIRM : 11412144016
Fakultas/ Jurusan : Pendidikan Akutansi /Akuntansi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta “ dengan menyebar kuesioner di KAP Drs.Soeroso Donosapoetro.

Surat Keterangan ini kami keluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 22 April 2015
KAP. Drs. SOEROSO DONOSAPOETRO
Administrasi



Dewanggi Ira Veolita,SE

Gambar 10. Surat Keterangan Penelitian dari KAP Soeroso Donosapoetro

KANTOR AKUNTAN PUBLIK M. KUNCARA BUDI SANTOSA (0274) 5305200, 087 838 900 901	KANTOR AKUNTAN PUBLIK M. KUNCARA BUDI SANTOSA, SE, Ak, MM, CA, CPA, BKP Izin Usaha Kep. Menkeu No. 479/KM.1/2014 Jl. Godean Km.5 No.104 Yogyakarta Indonesia 55292 Telp/Fax. 0274 530 5200 http://www.kapkuncara.com
--	---

SURAT KETERANGAN

126/K.A.P-SKK/III/2015

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : M.KUNCARA BUDI SANTOSA, SE, Ak, MM, CA, CPA,BKP.

Jabatan : Pimpinan KAP M.Kuncara Budi Santosa

Alamat : JL. Godean km.5 No.104 Yogyakarta 552962

Telp : 0274 5305200, 087838900901

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan identitas :

Nama : Yola Mentari Putri

Nim : 11412144016

Fakultas/ Program Studi : Pendidikan Akuntansi/ Akuntansi


Asal Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Adalah benar-benar telah melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner di KAP M. Kuncara Budi Santosa dengan skripsi berjudul “ *Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta* ”

Dengan surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 22 Mei 2015

KAP M. KUNCARA BUDI SANTOSA



M. Kuncara Budi Santosa, SE, Ak, MM, CA, CPA, BKP
Pimpinan KAP

Gambar 11. Surat Keterangan Penelitian dari KAP Kuncara Budi Santosa